

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs NEGERI 2  
LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**RESTI YULISTA**  
**NPM. 1511030270**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440 H/2019 M**

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs NEGERI 2  
LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Pembimbing I : Dr. Rifda El Fiah, M.Pd

Pembimbing II : Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1439 H/2018 M**

## ABSTRAK

**Resti Yulista,** *Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan*. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. 2019

Penelitian ini mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan. MTs Negeri 2 Lampung Selatan merupakan Madrasah yang sedang mengalami kemajuan baik dari sisi pembangunan dan prestasi. Setiap tahun angka pendaftar peserta didik baru selalu meningkat karena melihat Madrasah yang semakin maju. Kemajuan suatu Madrasah pasti tidak lepas dari peran kepemimpinan Kepala Madrasah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan ini dapat mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan warga Madrasah untuk mencapai tujuan bersama. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan desain penelitian naratif. Melibatkan subjek yang terdiri dari Kepala Madrasah Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I sebagai subjek utama, dan warga Madrasah seperti guru, Tata Usaha, komite dan siswa sebagai subjek pendukung. Data diperoleh dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Semua dianalisis dengan model Milles dan Huberman, mulai dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan juga menggunakan triangulasi data untuk menguji keabsahan data.

Dari hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan yang didapatkan peneliti melalui wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa Kepala Madrasah dalam mempengaruhi adalah dengan menghargai terhadap ide-ide bawahan, mengambil keputusan secara bersama atau musyawarah, bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan, melakukan pendekatan secara terpat dan proporsional, menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan, dan menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh bagi warga Madrasah. Dalam memotivasi adalah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan dalam mengeluarkan pendapat, memberikan penghargaan kepada bawahan secara formal ataupun nonformal, memberikan kesempatan mengembangkan potensi bagi para peserta didik, dalam mengarahkan adalah dengan memberikan perintah dalam mengarahkan bawahan, memberikan bimbingan kepada bawahan agar mengerjakan sesuatu dengan berkualitas, memberikan kesadaran berupa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan sudah optimal dalam mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan warga Madrasah baik dari masalah personal maupun masalah akademik. Dapat disimpulkan pula kepemimpinan kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lampung Selatan ini adalah Kepemimpinan demokratis karena dapat mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan warga Madrasah.





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI 2 LAMPUNG SELATAN**

**Nama : RESTI YULISTA**  
**NPM : 1511030270**  
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**  
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**Dr. Rifda El Fiah, M.Pd**  
**NIP. 19670622 199403 2 002**

**Pembimbing II**

**Drs. Yosep Aspat Alamasyah, M.Ag**  
**NIP. 19670420 199803 1 002**

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan MPI**

**Drs. H. Amiruddin, M.Pd.**  
**NIP. 196903051996031001**





**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul, **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs NEGERI 2 LAMPUNG SELATAN.”** Disusun oleh : **RESTI YULISTA, NPM : 1511030270**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada hari Jum'at 5 April 2019, pukul 13.00-14.00 WIB. di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

**TIM MUNAQOSYAH**

Ketua : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd (.....)

Penguji utama : Dr. M. Muhassin, M.Hum (.....)

Pendamping Penguji I : Dr. Rifda El Fiah, M.Pd (.....)

Pendamping Penguji II : Drs. Yosep Aspat Alamasyah, M.Ag (.....)

Mengetahui  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



**Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**  
NIP. 195608101987031001



## MOTTO

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾ مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِّن رَّزْقٍ

وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُونِ ﴿٥٧﴾ إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ

﴿٥٨﴾

Artinya : Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku (56) Aku tidak menghendaki rezeki sedikitpun dari mereka dan Aku tidak menghendaki supaya mereka memberi Aku makan (57) Sesungguhnya Allah Maha Pemberi rezeki yang Mempunyai Kekuatan lagi Sangat Kokoh. (Q.S. Adz-Dzariat : 56-58)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>QS. Adz-Dzariat : ayat 56-58

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Yang aku cintai, ayahanda dan ibundaku tercinta, ayahanda Idkhomsyah dan ibunda Hasanah yang telah melahirkanku ke dunia, membesarkanku, membimbingku, yang selalu mendo'akanku disetiap waktu, yang selalu mendukungku, yang bekerja, berpeluh, berkeringat, bersabar demi kesuksesanku. Dengan air mata yang selalu mengiringi perjalanan hidup ini. Semoga Allah membalas kalian dengan syurga, Amiin. Terimakasih atas kasih sayang yang kalian berikan sepanjang hidupku, kalian tak akan tergantikan.
2. Yang aku cintai, adik-adikku Tirta Ariansyah dan Alfajri Juliansana yang aku banggakan yang memberiku motivasi dan do'a untukku dalam menyelesaikan studi-ku.
3. Yang aku cintai, keluarga besarku nenek kakek, saudara-saudara ku yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan pendidikanku sampai saat ini.
4. Untuk sahabat-sahabat yang aku cintai, Arsy Nasuha, Masayu Siti Zahra, Indah Meriyani, Huda Nuri Rohim, Choiratun Nikmah, Soleha Nadathia, Binti Alkhusna, Anis Murtina, Nike Yusnia, Sherly Setiowati, Devie Afiah Ningrum, Iswa Nureza, Aulia Ayu Winda Sari yang selalu ada yang selalu

mewarnai hari-hariku yang selalu mendo'akan yang selalu mendukungku dalam menyelesaikan skripsi ini Terimakasih.

5. Teman-teman seperjuanganku seluruh mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan Tahun 2015 khususnya Kelas C. Terimakasih telah bersama-sama berjuang dalam menyelesaikan studi di MPI ini.
6. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak ilmu dan pengalaman yang akan selalu kukenang dan tak akan kulupakan.





## **RIWAYAT HIDUP**

Resti Yulista, dilahirkan di Sukaraja Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan, pada Tanggal 07 April 1997, anak pertama dari tiga bersaudara dengan nama orang tua Ayah Idkhomsyah dan Ibu Hasanah.

Penulis memulai pendidikannya di TK Aisyah Desa Sukaraja Kecamatan Palas pada Tahun 2002 dan selesai pada Tahun 2003. Dilanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 3 Sukaraja Lampung Selatan dari Tahun 2003 dan lulus pada Tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah tingkat pertama di MTs Negeri Palas Lampung Selatan pada tahun 2009 dan lulus pada Tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMK Negeri 2 Kalianda Lampung Selatan Jurusan Arsitek pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2015.

Pada Tahun 2015, penulis melanjutkan program kuliah S1 di IAIN Raden Intan Lampung yang sekarang sudah bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung. Penulis kuliah di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) kelas C.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan penguasa alam, dengan berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam selalu terlimpah curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. yang telah membimbing manusia menuju kebenaran dan menuntun manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang ini.

Semata Penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Raden Intan Lampung, dengan judul: **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI MTs NEGERI 2 LAMPUNG SELATAN.**

Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekhilafan dan penulis sadar tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, semoga amal baik tersebut dibalas oleh Allah SWT. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.



2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I dan Bapak Dr. M. Muhassin, M.Hum selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
3. Ibu Dr. Rifda El Fiah, M.Pd. selaku pembimbing I (satu) yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M.Ag. selaku pembimbing II (dua) yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen, Staf, Pegawai, dan seluruh Karyawan dilingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak Kepala Madrasah, seluruh Wakil Kepala Madrasah, Bapak dan Ibu guru serta staf pegawai beserta siswa MTs Negeri 2 Lampung Selatan yang telah memberikan izin penelitian dan berkenan membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dari skripsi ini karena terbatasnya ilmu dan teori yang dikuasai oleh peneliti. Untuk itu penulis mengharapkan saran, kritik dan masukan yang bersifat membangun dalam skripsi ini. Semoga amal Bapak-bapak, Ibu-ibu dan teman-teman dibalas oleh Allah

SWT. Dan akhirnya kepada Allah SWT. penulis bertawakal dan berdo'a semoga  
Skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca sekalian, Amin.

Bandar Lampung, 25 Januari 2019  
Penulis,

Resti Yulista  
NPM. 1511030270





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL I</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL II</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xviii</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Sub Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
G. Penelitian yang Relevan	9
H. Metode Penelitian	10
1. Lokasi, Populasi, dan Sampel	10
2. Desain Penelitian	13
3. Jenis Penelitian	13
4. Sifat Penelitian	14
5. Sumber Data	14
6. Teknik Pengumpulan Data	15
7. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)	19
8. Teknik Analisis Data	21

## **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kepemimpinan	24
1. Pengertian Kepemimpinan	24
2. Syarat-syarat Kepemimpinan	26

B. Kepala Madrasah .....	26
1. Pengertian Kepala Madrasah .....	26
2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah .....	28
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	31
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	31
2. Tipe atau Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	31
3. Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah .....	33
D. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mempengaruhi, Memotivasi, dan Mengarahkan .....	36
1. Mempengaruhi .....	36
2. Memotivasi .....	37
3. Mengarahkan .....	37

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Negeri 2 Lampung Selatan .....	39
2. Identitas Madrasah .....	40
3. Visi MTs Negeri 2 Lampung Selatan .....	40
4. Misi MTs Negeri 2 Lampung Selatan .....	41
5. Tujuan MTs Negeri 2 Lampung Selatan .....	41
6. Strategi MTs Negeri 2 Lampung Selatan .....	41
7. Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Lampung Selatan .....	42
8. Data Guru dan Staf Tata Usaha MTs Negeri 2 Lampung Selatan .....	43
9. Data Peserta Didik MTs Negeri 2 Lampung Selatan .....	48
B. Penyajian Data .....	49
1. Hasil Data wawancara .....	49
a. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi .....	49
b. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi .....	52
c. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan .....	56
2. Hasil Data Observasi .....	59
3. Hasil Data Dokumentasi .....	61

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Analisis Data .....	62
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi .....	62
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi .....	66



3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan .....	70
B. Refleksi Teori .....	73

#### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	76
B. Rekomendasi .....	77

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Data Guru PNS MTs Negeri 2 Lampung Selatan.....	43
Tabel 2. Data Guru Tidak Tetap (GTT) MTs Negeri 2 Lampung Selatan.....	44
Tabel 3. Data Pegawai TU/JFU MTs Negeri 2 Lampung Selatan.....	46
Tabel 4. Data Peserta Didik MTs Negeri 2 Lampung Selatan.....	48
Tabel 5. Hasil Data Observasi.....	59
Tabel 6. Hasil Data Dokumentasi.....	61
Tabel 7. Kisi-kisi Penelitian.....	80
Tabel 8. Daftar Observasi.....	81
Tabel 9. Daftar Dokumentasi.....	82
Tabel 10. Tabel Data-data Sekolah.....	105
Tabel 11. Tabel Kartu Konsultasi.....	116



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Lampung Selatan.....	42





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi Penelitian.....	80
Lampiran 2. Daftar Observasi.....	81
Lampiran 3. Daftar Dokumentasi.....	82
Lampiran 4. Transkrip Wawancara dengan Kepala Madrasah.....	83
Lampiran 5. Transkrip Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah (Waka Kesiswaan).....	84
Lampiran 6. Transkrip Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah (Waka Kurikulum).....	85
Lampiran 7. Transkrip Wawancara dengan guru Madrasah.....	86
Lampiran 7. Transkrip Wawancara dengan guru Madrasah.....	87
Lampiran 9. Transkrip Wawancara dengan Tata Usaha.....	88
Lampiran 10. Transkrip Wawancara dengan Komite Madrasah.....	89
Lampiran 11. Transkrip Wawancara dengan siswa.....	90
Lampiran 12. Dokumentasi Penelitian.....	92
Lampiran 13. Surat-surat.....	113



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

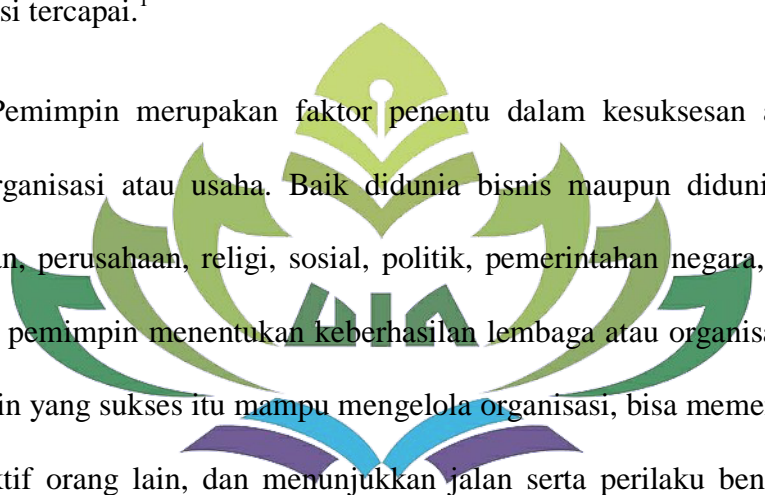
Pendidikan bagi suatu bangsa adalah suatu pondasi yang membutuhkan perhatian dan konsentrasi khusus. Pendidikan merupakan penyokong yang sangat penting terutama bagi suatu bangsa yang sedang berkembang seperti Indonesia. Pendidikan yang dikelola dengan teratur, tertib, efektif dan efisien dapat menghasilkan suatu bangsa yang unggul yang nantinya akan membawa bangsa ini menjadi suatu bangsa yang unggul pula. Pendidikan yang bermutu pasti dilahirkan dari lembaga pendidikan yang bermutu. Pemegang kendali dari suatu lembaga pendidikan adalah kepala Sekolah atau Madrasah.

Manusia mempunyai keunggulan yang jauh diatas makhluk-makhluk ciptaan Tuhan yang lainnya. Manusia merupakan makhluk yang memiliki akal dan naluri yang berfungsi sebagai pengangkat derajat kemanusiaannya. Dengan akal dan pikirannya, manusia dapat menciptakan segala sesuatu yang berguna untuk memudahkan hidupnya, dan melalui naluri kemanusiaannya, manusia mampu berinteraksi, bersosialisasi dan menjalankan kehidupan antar sesama manusia dan alam sekitarnya.

Penerapan prinsip manajerial dalam pendidikan juga diperlukan untuk menentukan tujuan, perencanaan, peninjauan kembali, monitoring internal, dan

laporan eksternal. Dalam hal tersebut pemimpin atau Kepala Madrasah dituntut harus mampu menangani dan membawahi guru maupun staf dalam memberikan pelayanan terbaik bagi stakeholder pendidikan melalui kepemimpinannya.

E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan juga sering dikenal sebagai kemampuan untuk memperoleh konsensus anggota organisasi untuk melakukan tugas manajemen agar tujuan organisasi tercapai.<sup>1</sup>



Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi atau usaha. Baik didunia bisnis maupun didunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara, dan lain-lain. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab, pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa memengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama), dan bahkan kepemimpinan sangat memengaruhi semangat kerja kelompok.<sup>2</sup>

Kepala Sekolah/Madrasah adalah seorang pemimpin yang ditugaskan kepadanya untuk tampil mewakili anggotanya, terutama dalam mengambil keputusan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 89.

<sup>2</sup> *Ibid*, h. 79

<sup>3</sup> Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 159-156



Kepala Madrasah merupakan seorang pimpinan dan unsur tertinggi dalam suatu lembaga pendidikan. Kepala Madrasah yang berwenang mengatur, memegang kendali proses jalannya pendidikan di Madrasah dan menjadi figur contoh bagi segenap komponen dalam suatu Madrasah. Disamping itu, kepala Madrasah juga diharuskan memberi arahan yang jelas untuk peranan masing-masing Guru, Staf Tata Usaha, dan seluruh komponen dalam Madrasah. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut:



Artinya : Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sholat, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka menyembah. (Q.S. Al-Anbiya' : 73)<sup>4</sup>

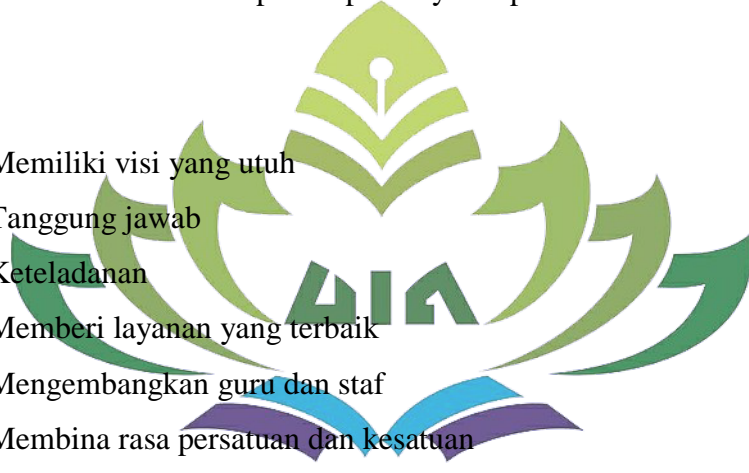
Dari terjemahan ayat diatas dapat di simpulkan bahwa pemimpin itu adalah seseorang yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain atau anggotanya untuk menuju kearah yang lebih baik ataupun mengarahkan anggotanya kearah pencapaian tujuan bersama dalam sebuah kepemimpinannya.

---

<sup>4</sup> Q.S. Al-Anbiya' : ayat 73

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh peran utama Kepala Sekolah atau Madrasah dilingkungan Madrasah, Kepala Madrasah harus bertanggung jawab dan mampu melaksanakan pekerjaan sebagai edukator, manajer, leader, administrator, pencipta iklim kerja, dan supervisor dan wirausahawan.<sup>5</sup>

Menurut E. Muyasa dalam mewujudkan sekolah atau Madrasah menjadi efektif, produktif, dan akuntabel, Kepala Madrasah dituntut untuk sedikitnya memiliki 10 kunci sukses kepemimpinannya. Sepuluh kunci sukses tersebut antara lain:

- 
1. Memiliki visi yang utuh
  2. Tanggung jawab
  3. Keteladanan
  4. Memberi layanan yang terbaik
  5. Mengembangkan guru dan staf
  6. Membina rasa persatuan dan kesatuan
  7. Manajemen yang mengutamakan praktik
  8. Menyesuaikan gaya kepemimpinan
  9. Fokus pada peserta didik
  10. Memanfaatkan kekuasaan dan keahlian untuk memberdayakan Sekolah/Madrasah<sup>6</sup>

Kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membawa Madrasah nya untuk mencapai tujuan Madrasah yang telah ditetapkan bersama. Dalam mencapai tujuan tersebut Kepala Madrasah dituntut agar mampu menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, mendorong warga

---

<sup>5</sup> Andang, *Op. Cit*, h. 168

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 146

Madrasah agar mampu bekerja bersama-sama dalam berproses didalam pelaksanaan pembelajarandan pelayanan di Madrasah.

Kepala Madrasah merupakan ujung tombak keberhasilan suatu Madrasah dalam mencapai tujuan Madrasah. Untuk itu Kepala Madrasah harus memiliki gaya atau Cara Kepemimpinan yang mampu mendorong para warga Madrasah untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Seorang pemimpin juga harus pandai mengambil sikap dalam berperilaku kepada setiap warga Madrasah, karena melalui sikap yang ditunjukkan oleh Kepala Madrasah tersebut akan menjadi contoh bagi guru, Staf, serta warga Madrasah seluruhnya dalam menjalankan proses pembelajaran di Madrasah. Dalam hal ini pemimpin harus mampu menjadi tauladan bagi bawahannya.

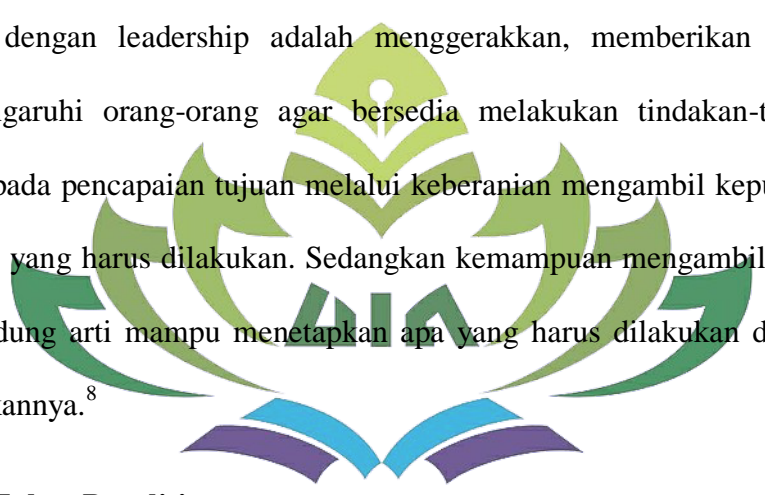
Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah kemampuan untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan indikator: 1) mempengaruhi, 2) mendorong, 3) membimbing, 4) mengarahkan, 5) menggerakkan.

MTs Negeri 2 Lampung Selatan merupakan Madrasah yang mengalami kemajuan yang pesat baik dari segi prestasi maupun pengelolaannya. Dari hasil pra survei yang didapatkan oleh peneliti pada 6 Oktober 2018, masalah yang dilihat dilapangan adalah Madrasah ini sedang mengalami perkembangan sejak Tahun 2014 berganti nama dari MTs Negeri Palas menjadi MTs Negeri 2 Lampung Selatan dan selalu mengalami peningkatan dalam jumlah pendaftar

peserta didik baru.<sup>7</sup> Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan.**

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian pada Karya Ilmiah ini adalah pada Kepemimpinan Kepala Madrasah. Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya yang berjudul “Administrasi Pendidikan” mengemukakan bahwa kepemimpinan atau juga disebut dengan leadership adalah menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Sedangkan kemampuan mengambil keputusan itu mengandung arti mampu menetapkan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.<sup>8</sup>



## **C. Sub Fokus Penelitian**

Dari fokus penelitian diatas, maka Sub Fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi Warga Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi Warga Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan

---

<sup>7</sup>Observasi dan Wawancara Awal dengan bapak Abdul Rohman, S.Pd., selaku Kepala TU MTsN 2 Lampung Selatan.

<sup>8</sup>Hadari dan Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1988), h. 81



3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan warga Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah dalam mempengaruhi warga Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah dalam memotivasi warga Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala Madrasah dalam mengarahkan wagra Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi warga Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi warga Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan warga Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan?

## F. Manfaat Penelitian

### 1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan bermanfaat untuk memberikan penyumbang teori, paling tidak penelitian ini dapat menjadi teori yang mampu menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan.

### 2. Secara Praktis

Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

#### a. Bagi Madrasah

Bagi Madrasah diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas Madrasah, khususnya dalam kepemimpinan kepala Madrasah.

#### b. Bagi Peneliti

Setelah penelitian ini, peneliti memperoleh pengetahuan dan pengalaman, dan menjadi bekal untuk peneliti untuk kedepannya guna diterapkan dalam kelompoknya saat sudah menjadi staf maupun kepala madrasah sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

## G. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari pada Tahun 2018 yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTsN 2 Bandar Lampung menggunakan kepemimpinan demokratis namun pada pelaksanaannya belum terlaksana dengan baik.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan demokratis terlihat dari cara kepemimpinan Kepala MTsN 2 Lampung Selatan yang terbuka dan selalu mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui penerapan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan warga Madrasah.

2. Penelitian yang relevan juga dilakukan oleh Amir Supriyadi pada Tahun 2017 dengan judul penelitian “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MI Baran Ambarawa)”. Penelitian itu menunjukkan gaya kepemimpinan Kepala Madrasah yang transformasional.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah kepala Madrasah sama-sama memberikan tauladan kepada warga Madrasah serta memberikan motivasi. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu untuk

mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Mutu Pendidikan, sedangkan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan warga Madrasah.

## H. Metode Penelitian

Menurut Cholid Narbuko dan Abu Achmadi Metode penelitian berasal dari kata “metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.

Jadi, metodologi adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai tujuan pemahaman. Jalan tersebut harus ditetapkan secara bertanggung jawab ilmiah dan data yang dicari untuk membangun/memperoleh pemahaman harus melalui syarat ketelitian. Artinya harus dipercaya kebenarannya.<sup>9</sup>

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif.

### 1. Lokasi, Populasi, dan Sampel

#### a. Lokasi

Lokasi untuk melakukan penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan tepatnya didesa Sukaraja Kecamatan Palas. Adapun yang akan

---

<sup>9</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 1-3



diteliti adalah mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempegaruhi, memotivasi, dan mengarahkan warga Madrasah. Adapun yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Kepala Madrasah.

### **b. Populasi**

Menurut Sugiyono dalam bukunya “Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R & D” populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.<sup>10</sup>

Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah warga Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 lampung Selatan.

### **c. Penentuan Sampel (*Purposive Sampling*)**

Menurut Sugiyono dalam bukunya “Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif dan R & D” sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Meskipun sampel hanyalah

---

<sup>10</sup>*Ibid*, h. 119

bagian dari populasi, kenyataan-kenyataan yang didapatkan dari sampel tersebut justru dapat menggambarkan dalam populasi.<sup>11</sup>

Teknik pengambilan sampel ini biasanya didasarkan oleh beberapa pertimbangan, seperti keterbatasan waktu, dana, dan tenaga sehingga tidak dapat mengambil sampel yang terlalu besar dan terlalu jauh. Dalam penentuan sampel ini peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Hal ini dilakukan karena alasan tertentu.

Menurut Sugiyono dalam bukunya “Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D” *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.<sup>12</sup> Dalam hal ini peneliti mengambil sampel berdasarkan tugas dan kedudukannya yang termasuk kedalam warga Madrasah yaitu Kepala Madrasah, wakil Kepala Madrasah, guru mata pelajaran, dan Staf TU, komite, dan Siswa.

Menurut Arikunto dalam bukunya “Prosedur Penelitian” syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam menentukan sampel berdasarkan tujuan tertentu, yaitu:

- a. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.
- b. Subyek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subyek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.

---

<sup>11</sup>*Ibid*, h. 120

<sup>12</sup>*Ibid*, h. 126

- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat didalam studi pendahuluan.<sup>13</sup>

Berdasarkan dari pendapat diatas maka penentuan sampel yang diambil adalah Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, lima orang guru mata pelajaran dengan karakteristik linier pada mata pelajaran yang diajarnya, dan Kepala TU, komite, dan siswa.

## 2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian naratif deskriptif. Menurut Creswell yang dikutip oleh sugiyono, mengatakan bahwa “penelitian naratif adalah merupakan salah satu jenis penelitian kualitatif, dimana peneliti melakukan studi terhadap satu orang individu atau lebih untuk memperoleh data tentang sejarah perjalanan dalam kehidupannya. Data tersebut selanjutnya oleh peneliti disusun menjadi laporan yang naratif dan kronologis.”<sup>14</sup>

## 3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada dilapangan mengenai hal-hal yang diteliti, yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan.

---

<sup>13</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 183

<sup>14</sup>Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.

#### 4. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.<sup>15</sup>

#### 5. Sumber Data

Sumber data penelitian yaitu subyek dari tempat mana data bisa didapatkan. Jika peneliti memakai kuesioner atau wawancara didalam pengumpulan datanya, maka sumber data itu dari responden, yakni orang yang menjawab pertanyaan peneliti, tertulis ataupun lisan.

Sumber data yang diambil oleh peneliti adalah data primer dan sekunder yakni berupa hasil wawancara, observasi atau pengamatan dan dari dokumen yang ada di Madrasah terkait dengan permasalahan penelitian yang ditujukan kepada Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lampung Selatan, guru dan staf tata usaha serta siswa. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu:

##### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung. Contohnya adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

---

<sup>15</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 11.

## b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contohnya adalah catatan atau dokumentasi sekolah.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data wawancara dan dokumentasi terkait kepemimpinan Kepala Madrasah.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis, penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut:

### a. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>16</sup> Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*).<sup>17</sup>

Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara terpimpin dan wawancara mendalam secara perorangan, yakni menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti. Wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada Kepala Madrasah, guru mata pelajaran, dan

<sup>16</sup>Cholid dan Abu Achmadi, *Op.Cit*, h. 83

<sup>17</sup>Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 135



staf tata usaha MTs Negeri 2 Lampung Selatan. Data yang diperoleh melalui wawancara merupakan data primer yang langsung didapatkan dari narasumber atau responden. Wawancara ini bersifat terstruktur, yakni peneliti telah mengetahui dengan pasti informasi yang hendak digali dari narasumber.

Jenis-jenis wawancara:

a. Wawancara Bebas

Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana *interviewer* tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan *interviewer* (orang yang diwawancarai).

b. Wawancara Terpimpin

Wawancara yang menggunakan panduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

c. Wawancara Perorangan

Wawancara perorangan yaitu apabila proses tanya jawab tatap muka itu terjadi secara langsung antara pewawancara dengan seorang yang diwawancarai.

#### d. Wawancara Kelompok

Wawancara kelompok apabila proses interview itu berlangsung sekaligus dua orang pewawancara atau lebih yang diwawancarai.<sup>18</sup>

#### b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan. Dengan melakukan observasi peneliti dapat mengamati objek penelitian dengan lebih cermat dan detail, misalnya peneliti dapat mengamati kegiatan objek yang diteliti. Pengamatan itu selanjutnya dapat dituangkan kedalam bahasa verbal.<sup>19</sup>

Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, perilaku, tempat atau lokasi, dan benda serta rekaman gambar. Observasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung.<sup>20</sup>

Teknik observasi yang digunakan oleh peneliti adalah observasi partisipatif, peneliti secara langsung terlibat dalam proses pengamatan atau situasi yang dialami sebagai sumber data. Peneliti melakukan observasi atau pengamatan kegiatan Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lampung Selatan.

---

<sup>18</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Op. Cit*, h. 83-85.

<sup>19</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 226

<sup>20</sup>H.B. Sutopo, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret, 2006), h. 75

### c. Dokumentasi

Dokumen tertulis dan arsip merupakan sumber data yang sering memiliki posisi penting dalam penelitian kualitatif, terutama bila sasaran kajian mengarah pada latar belakang atau berbagai peristiwa yang terjadi di masa lampau yang sangat berkaitan dengan kondisi atau peristiwa masa kini yang sedang diteliti.<sup>21</sup>

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>22</sup>

Dokumen merupakan bahan kajian yang berupa tulisan, foto, film atau hal-hal yang dapat dijadikan sumber kajian selain melalui wawancara dan observasi dalam penelitian kualitatif. Menurut Guba dan Lincoln, dokumen digunakan untuk bahan penelitian sebagai sumber data karena dokumen merupakan sumber data yang stabil, kaya, dan mendorong.

---

<sup>21</sup>*Ibid*, h. 80

<sup>22</sup>Sugiyono, *Op. Cit*, h. 240

Sebagai bukti untuk suatu pengujian. Dokumen bersifat alamiah, sesuai dengan konteks, lahir dan berada dalam konteks. Dokumen tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan. Hasil kajian dokumen dapat digunakan untuk memperluas terhadap kajian yang sedang diteliti.<sup>23</sup>

Dokumen yang dijadikan sumber data merupakan dokumen primer, yaitu dokumen yang ditulis oleh orang yang mengalami peristiwa langsung, dan dokumen sekunder, yakni berupa laporan orang lain.

Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah berupa data-data yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Peneliti dalam dokumentasi kali ini membutuhkan data dokumentasi: profil MTsN 2 Lampung Selatan, visi misi, tujuan dan sasaran MTsN 2 Lampung Selatan, data prestasi siswa, fasilitas untuk staf Tata Usaha, piagam penghargaan, foto program infaq, serta foto-foto pendukung penelitian.

## 7. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

William Wiersma (1986) mengatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

---

<sup>23</sup>Lexy J. Moleong, *Op. Cit*, 217

**a. Triangulasi Sumber**

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data.

**b. Triangulasi Teknik/Metode**

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data mana yang dianggap benar.

**c. Triangulasi Waktu**

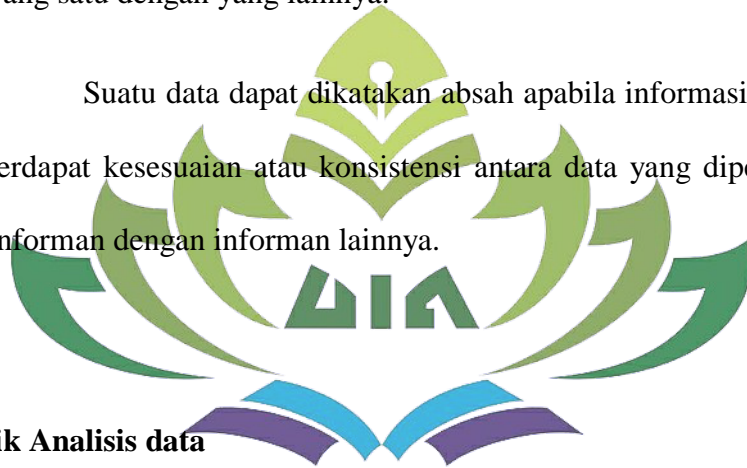
Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang



berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.<sup>24</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik keabsahan data jenis triangulasi metode dan triangulasi sumber. Triangulasi metode dilakukan dengan mengecek atau membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara subjek penelitian yang satu dengan yang lainnya.

Suatu data dapat dikatakan absah apabila informasi yang diperoleh terdapat kesesuaian atau konsistensi antara data yang diperoleh dari satu informan dengan informan lainnya.



## 8. Teknik Analisis data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sebelum peneliti terjun ke lapangan, selama peneliti mengadakan penelitian di lapangan, sampai dengan pelaporan hasil penelitian. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa,

---

<sup>24</sup>*Ibid*, h. 273-274

menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>25</sup>

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Reduksi Data (*Data Reduction*)**

Reduksi data adalah proses penyempurnaan data baik pengurangan terhadap data yang dianggap kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan data yang dirasa masih kurang. Data yang diperoleh di lapangan mungkin jumlahnya sangat banyak.

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang akan direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>26</sup>

**b. Penyajian Data/*Display***

Dengan mendisplay atau menyajikan data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi selama penelitian berlangsung. Setelah itu perlu adanya perencanaan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penyajian data selain menggunakan teks secara naratif, juga dapat berupa bahasa nonverbal seperti bagan, grafik, denah, matriks, dan tabel.

---

<sup>25</sup>Sugiyono, *Op. Cit*, h. 224

<sup>26</sup>*Ibid*, h. 247

Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan.

Miles and Huberman dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, *flowchart* dan sejenisnya. Ia mengatakan “yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif”.<sup>27</sup>

### c. Verifikasi data (*Conclusions drowing/verifiying*)

Langkah terakhir dalam teknik analisis data adalah verifikasi data. Verifikasi dilakukan apabila kesimpulan awal yang dilakukan masih bersifat sementara, dan akan ada perubahan-perubahan bila tidak dibarengi dengan bukti-bukti pendukung yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup>*Ibid*, h. 249

<sup>28</sup>*Ibid*, h. 252

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kepemimpinan**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Prajudi Atmosudirjo dan Ngalim Purwanto, kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawa sedemikian rupa sehingga membuat sekelompok orang bersedia melakukan kehendaknya.<sup>1</sup>

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya yang berjudul “Administrasi Pendidikan” mengemukakan bahwa kepemimpinan atau juga disebut dengan leadership adalah menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Sedangkan kemampuan mengambil keputusan itu mengandung arti mampu menetapkan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 141

<sup>2</sup> Hadari dan Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Haji Masagung, 1988), h. 81

Secara umum definisi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.<sup>3</sup>

Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa Inggris “*Leadership*”. Dalam Ensiklopedi Umum (1993) diartikan sebagai “hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama”. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pemimpin dan yang dipimpin.<sup>4</sup>

Menurut Robin seperti yang dikutip oleh Sudarmawan Danim dan Suparno, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tersebut.<sup>5</sup>

Demikian juga yang dikemukakan oleh George R. Terry bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 125

<sup>4</sup>Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.177

<sup>5</sup>Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 89

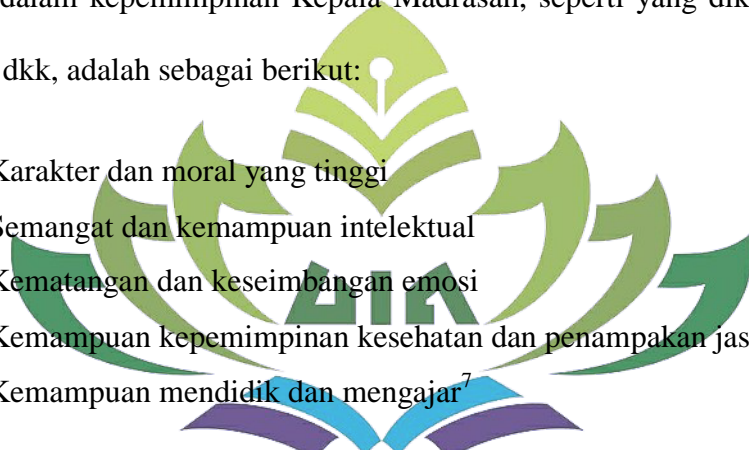
<sup>6</sup>George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 152



Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin yang diwujudkan dalam tindakan-tindakan dalam upaya mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, memotivasi, dan mengarahkan para anggotanya dalam bekerja mencapai tujuan mereka secara bersama sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat dan ditetapkan bersama.

## 2. Syarat-syarat Kepemimpinan

Adapun mengenai syarat-syarat Kepemimpinan secara khusus yang berlaku dalam kepemimpinan Kepala Madrasah, seperti yang dikemukakan oleh Dirawat dkk, adalah sebagai berikut:

- 
- a. Karakter dan moral yang tinggi
  - b. Semangat dan kemampuan intelektual
  - c. Kematangan dan keseimbangan emosi
  - d. Kemampuan kepemimpinan kesehatan dan penampakan jasmani
  - e. Kemampuan mendidik dan mengajar<sup>7</sup>

## B. Kepala Madrasah

### 1. Pengertian Kepala Madrasah

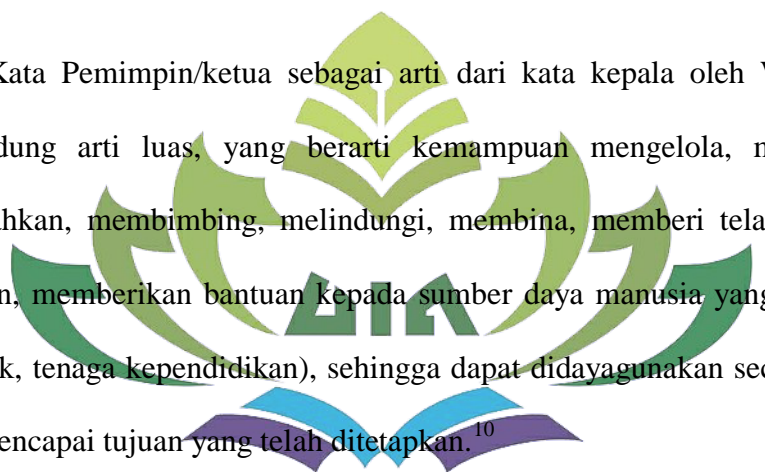
Sedangkan Pemimpin adalah orang yang tugasnya mengarahkan dan memberi contoh, sedangkan kepemimpinan adalah bakat atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha nasional, 1986), h. 23

<sup>8</sup>Saefullah, *Op. Cit*, h. 144

Wahjosumidjo mengemukakan, kata “kepala” dapat diartikan ‘ketua’ atau ‘pemimpin’ dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang “Madrasah” adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala Madrasah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru, staf, dan komponen sekolah dengan murid yang menerima pelajaran.<sup>9</sup>



Kata Pemimpin/ketua sebagai arti dari kata kepala oleh Wahjosumidjo mengandung arti luas, yang berarti kemampuan mengelola, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, memberikan bantuan kepada sumber daya manusia yang dipimpinnya (pendidik, tenaga kependidikan), sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan seorang pimpinan yang berada dalam suatu Lembaga Pendidikan Islam yang mengatur pengelolaan Madrasah sekaligus mendorong para bawahannya (guru dan staf) untuk bersama-sama menjalankan operasional Madrasah.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin dituntut untuk mengetahui dan mengerti berbagai kondisi, kedudukan, dan keadaan guru maupun staf sehingga

---

<sup>9</sup>Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 55

<sup>10</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 83

dapat menciptakan situasi yang harmonis yang tentunya berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan bersama.

Kepala Madrasah juga merupakan sentral atau titik penentu keberhasilan Madrasah. Keberhasilan Madrasah ditentukan oleh keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengatur dan mengelola Madrasah. Kepala Madrasah dapat disebut berhasil apabila peran, fungsi dan tugas Kepala Madrasah tercapai secara efektif dalam kepemimpinannya.

## 2. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 Ayat 1 disebutkan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi Sekolah/Madrasah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Dengan demikian, tugas dan fungsi Kepala Sekolah atau Madrasah adalah sebagai pendidik (*educator*), manajer, administrator, dan supervisor (EMAS). Sementara itu, dalam perkembangannya tugas dan fungsi Kepala Sekolah semakin bertambah sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Mulyasa menyebutkan tugas dan fungsi kepala sekolah dalam paradigma baru manajemen pendidikan berkembang menjadi *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator (EMASLIM),<sup>11</sup> dapat dijelaskan sebagai berikut:

---

<sup>11</sup>*Ibid*, h. 56-57.

a. Educator (pendidik)

Sebagai pendidik atau educator kepala Madrasah berperan untuk membimbing dan mengarahkan warga Madrasah untuk meningkatkan profesionalisme serta menyiapkan strategi untuk mengarahkan Madrasah menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas. Selain itu, Kepala Madrasah sebagai educator itu kepala Madrasah harus menjadi contoh atau tauladan bagi warga Madrasah serta menjadi penasihat untuk warga Madrasah.

b. Manajer (pengelola)

Tugas dan peran Kepala Madrasah dalam mengelola Madrasah adalah harus mampu memberdayakan sumber daya yang ada di Madrasah untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan bersama.

c. Administrator

Kepemimpinan kepala Madrasah sebagai administrator berhubungan dengan pengelolaan Madrasah, seperti pencatatan, pendokumentasian, penyusunan seluruh program yang ada di Madrasah. Kepala Madrasah harus mampu mengelola operasional pendidikan di Madrasah, baik itu masalah keuangan, mengelola kurikulum sekolah, sampai administrasi peserta didik.

d. Supervisor

Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai supervisor adalah kemampuan Kepala Madrasah dalam mengawasi kinerja guru dan staf

dalam melakukan tugas di Madrasah. Selain mengawasi juga kepala Madrasah dituntut agar mampu membenahi apa yang kurang dari kinerja guru dan staf tersebut.

e. Leader

Kepala madrasah sebagai Leader dituntut mempunyai kemampuan memimpin memberikan petunjuk dalam mengarahkan para guru dan staf serta warga Madrasah dalam proses pembelajaran di Madrasah. Kepala sekolah juga sebagai pemimpin dalam pengambilan keputusan, dalam pengambilan keputusan tentunya kepala Madrasah harus adil dan pandai melihat kondisi dan situasi Madrasah. Diharapkan keputusan yang diambil sesuai dengan permasalahan Madrasah untuk penyelesaiannya.

f. Inovator

Peran dan tugas Kepala madrasah sebagai Inovator adalah bagaimana ia mampu memikirkan dan menemukan gagasan dan ide-ide baru sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga mampu membawa Madrasah menjadi Sekolah yang *up to date*. Kepala Sekolah sebagai inovator juga menjadi teladan bagi para warga Madrasah.

g. Motivator

Kepala Madrasah dalam kepemimpinannya mempunyai peran memotivasi para guru dan staf dalam melakukan tugas dan fungsinya. Kepala Madrasah harus mempunyai cara tersendiri untuk memberikan motivasi kepada anggotanya baik berupa pemberian penghargaan maupun penyediaan media yang dibutuhkan sebagai sumber belajar.



Dari peran dan tugas Kepala Madrasah diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepala Madrasah harus memenuhi peran dan tanggung jawabnya diatas untuk keberhasilan kepemimpinannya.

### **C. Kepemimpinan Kepala Madrasah**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Dari pengertian dan penjelasan tentang kepemimpinan dan kepala Madrasah yang dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah adalah Kemampuan yang dimiliki Kepala Madrasah dalam mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, mengawasi, dan mengarahkan semua warga Madrasah dalam mencapai visi, misi dan tujuan Madrasah yang telah ditetapkan bersama.

#### **2. Tipe Atau Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Cara atau teknik seseorang didalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut tipe atau gaya kepemimpinan. Istilah gaya kepemimpinan sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari baik dalam bentuk organisasi formal maupun organisasi informal. Gaya kepemimpinan dilahirkan oleh perilaku dan sifat seseorang, jadi gaya kepemimpinan dapat dilihat dari segi perilaku dan sifat yang dimunculkannya.

Adapun berbagai variasi gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

### **a. Otokratis**

Seorang pemimpin yang otokratis:

- 1) Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.
- 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- 4) Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya.
- 5) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
- 6) Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum.

### **b. Militeristis**

Seorang pemimpin yang militeristis memiliki sifat-sifat:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah.
- 2) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkal/jabatannya.
- 3) Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- 4) Menurut disiplin yang tinggikan kaku pada bawahan.
- 5) Sukar menerima kritikan atau saran dari bawahannya.
- 6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

### **c. Paternalistis**

Seorang pemimpin yang paternalistis:

- 1) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- 2) Bersifat terlalu melindungi.
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan.
- 4) Hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri.
- 5) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya.

#### d. Karismatis

Ciri-ciri seorang pemimpin yang karismatis:

- 1) Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang besar jumlahnya.
- 2) Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati perintah pemimpin itu.
- 3) Dia seolah-olah memiliki kekuatan ghaib
- 4) Karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin.

#### e. Demokratis

Pemimpin yang demokratis memiliki sifat-sifat:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu makhluk yang termulia di dunia.
- 2) Selalu berusaha untuk menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan.
- 3) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
- 4) Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan.
- 5) Memeberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahan dan membimbingnya.<sup>12</sup>

### 3. Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah

Hakekat kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan suatu proses mempengaruhi aktifitas individu atau kelompok dalam upaya pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Mulyasa mengemukakan bahwa “salah satu penentu keberhasilan pendidikan adalah faktor kepala Madrasah, sebab Kepala Madrasah

---

<sup>12</sup>Saefullah, *Op. Cit*, h. 167-171

merupakan sektor yang mengkoordinasikan, menggerakkan, menselaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan faktor pendorong Madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran Madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap”.<sup>13</sup> Semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala Madrasah semakin tinggi kinerja guru, dan sebaliknya semakin kurang gaya demokratis kepemimpinan kepala Madrasah maka akan semakin rendah kinerja guru.<sup>14</sup>

Kartini Kartono mengemukakan bahwa “kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau menerima nasehat, sugesti bawahan, mengakui keahlian para spesialis pada bidangnya masing-masing dan memanfaatkan kapasitas setiap anggota dengan efektif pada saat dan kondisi yang tepat.”<sup>15</sup>

Danim menjelaskan bahwa ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

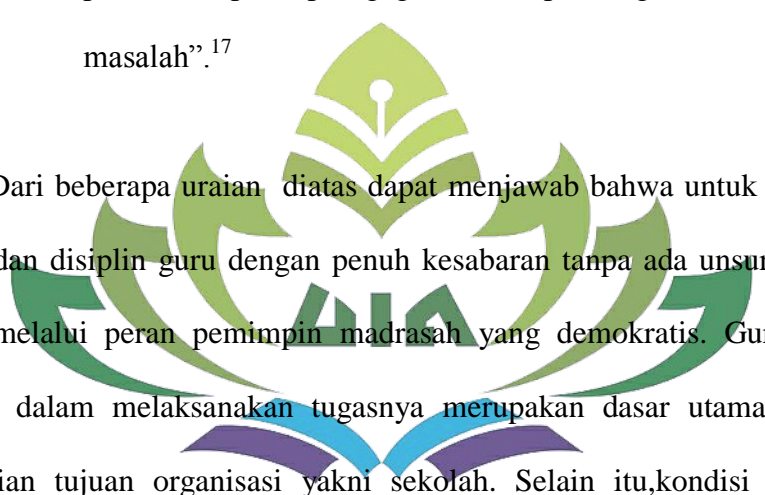
- a. Berusaha memotivasi bawahannya
- b. Menciptakan suasana keluarga
- c. Keputusan dibuat melalui musyawarah
- d. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat, saran dan kritik
- e. Komunikasi kepada bawahan bersifat terbuka dan dua arah

<sup>13</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 182.

<sup>14</sup>Frimaiyulis, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 1 Bahana Manajemen Pendidikan, 2013, h. 460.

<sup>15</sup>Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2001), h. 86.

Komunikasi yang terbuka dan berlangsung dua arah merupakan kunci utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang demokratis dan juga sangat bermanfaat dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.<sup>16</sup> Sebagaimana yang dikemukakan Hadari dan Nawawi bahwa “kepemimpinan yang demokratis hanya mungkin terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan, dan pandangan dalam memecahkan masalah”.<sup>17</sup>



Dari beberapa uraian di atas dapat menjawab bahwa untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru dengan penuh kesabaran tanpa ada unsur keterpaksaan adalah melalui peran pemimpin madrasah yang demokratis. Guru yang tidak terpaksa dalam melaksanakan tugasnya merupakan dasar utama mewujudkan pencapaian tujuan organisasi yakni sekolah. Selain itu, kondisi tersebut akan sangat memungkinkan bagi Kepala Madrasah untuk mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan sumber daya sekolah yang dipimpinnya.

---

<sup>16</sup>Danim Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 10.

<sup>17</sup>Hadari dan Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2006), h. 77.

## **D. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mempengaruhi, Memotivasi dan Mengarahkan**

### **1. Mempengaruhi (*The Power of Influence*)**

Keterampilan pertama yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah harus bisa mempengaruhi, artinya mampu membuat orang lain menyetujui dan menerima ide-ide yang digagas oleh pemimpin. Persetujuan dan penerimaan ini bisa dikatakan baik apabila mereka menerima dengan senang, terbuka, dan rela hati. Tentunya dengan kesadaran penuh.

Tahap pertama dalam belajar mempengaruhi adalah harus bisa memasuki pola pikir. Pada tahap ini rasionalitas yang diandalkan. Pada tahap ini dituntut untuk berpikir dingin. Rasionalitas itu tumbuh karena adanya *learning spirit*, dengan melatih diri dengan ilmu pengetahuan, mempertajam intuisi melalui pembelajaran, dan mengasah kemampuan dengan ide-ide cemerlang.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan Madrasah agar kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab bersama seluruh warga Madrasah sehingga dengan sadar mereka dapat menerima dan melaksanakan sesuatu yang telah diputuskan, hal-hal tersebut diantaranya<sup>18</sup>:

- a. Kebijakan yang diambil bukan semata-mata untuk keperluan sekelompok orang tetapi kebijakan yang diambil harus memiliki tujuan yang jelas untuk memajukan pendidikan secara umum pada tingkat mikro.
- b. Kebijakan yang diambil menampung semaksimal mungkin aspirasi bawahan sehingga kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab bersama.

---

<sup>18</sup> Danim Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 23-24.



- c. Lakukan analisis dampak negatif dan positif bersama dengan pembantu Kepala Sekolah sebelum kebijakan tersebut diluncurkan.
- d. Hindari mengambil keputusan yang tidak populer yang hanya akan mengakibatkan kontroversi pada tingkat bawah.<sup>19</sup>

## 2. Memotivasi

Secara umum motivasi sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang.

Beberapa hal yang musti diperhatikan dalam memotivasi seseorang diantaranya adalah:

- a. Seorang pemimpin harus memperlakukan mereka sebagai manusia yang memiliki kebebasan berpikir, mengeluarkan gagasan atau pendapat, dan memerlukan penghargaan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian segala yang terkait dengan hal tersebut harus menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan usaha menggerakkan sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut.
- b. Lakukan kontrol secara kontinu terhadap pelaksanaan kebijakan tanpa menimbulkan kesan mencari kesalahan. Penghargaan terhadap progres kerja akan menjadi motivasi yang mujarab.
- c. Selalu motivasi bawahan baik secara formal maupun nonformal agar muncul perasaan dihargai dalam diri bawahan sehingga mereka menampilkan kinerja terbaik.<sup>20</sup>

## 3. Mengarahkan

Dalam kepemimpinan, fungsi pengarahan diantaranya:

- a. Mempengaruhi orang lain sesuai dengan perintah kita

---

<sup>19</sup> I Wayan Lanang Pastika dkk., *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 12. No. 3 November 2016, h. 197, <https://google-scholar.co.id.>, diakses pada 08 januari 2019 pukul 21.34.

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 199.

- b. Melakukan penolakan pada orang lain
- c. Memberikan pengarahan pada orang lain supaya mengerjakan sesuatu dengan berkualitas
- d. Menumbuhkan kesetiaan orang-orang di organisasi
- e. Memberi kesadaran berupa tanggung jawab terhadap apa yang dilakukan orang<sup>21</sup>

Menurut George R. Terry dan W. Rue mengintegrasikan usaha-usaha anggota suatu kelompok sedemikian, sehingga dengan selesainya tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka, mereka memenuhi tujuan-tujuan individual dan kelompok<sup>22</sup>, sedangkan menurut Siswanto suatu proses pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.<sup>23</sup>

Menurut Kasmir dan Jakfar dalam menjalankan organisasi para pimpinan atau manajer harus menggerakkan bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan dengan cara memimpin, memberi perintah, memberi petunjuk, dan memberi motivasi.<sup>24</sup>

Berdasarkan pengertian pengarahan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan pengarahan merupakan proses komunikasi kepada bawahan melalui pemberian petunjuk dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.<sup>25</sup>

<sup>21</sup> Suhendi dan Sasangka, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 67.

<sup>22</sup> George R. Terry dan W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 95.

<sup>23</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 37.

<sup>24</sup> Kasmir dan Jakfar, *Studi Kelayakan Bisnis*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 24.

<sup>25</sup> I Wayan Lanang Pastika dkk., *Op.Cit.* h. 200.

### **BAB III**

#### **DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

##### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Negeri 2 Lampung Selatan**

Madrasah Tsanawiyah Negeri Palas yang beralamatkan di Jalan Palas Desa Sukaraja Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan, yang dahulu Madrasah Tsanawiyah masih berstatus swasta yaitu GUPPI 06 di Desa Rejomulyo Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan yang dikepalai oleh Bapak **MU'IN ALI**. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : **515.A** Tahun **1995**, GUPPI 06 yang berstatus swasta beralih menjadi Negeri dengan nama **MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI PALAS**, yang berdiri diatas tanah selus 8.500 m. Dengan rincian luas tanah untuk bangunan 900 m. Untuk sarana 2.500 m, dan tanah kosong 1.500 m.

Madrasah Tsanawiyah Negeri Palas setelah beralih status dari swasta menjadi Negeri diKepalai oleh bapak **Drs. SUKANDI**, selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Palas yang pertama dengan masa jabatan 5 tahun, dimulai dari Tahun 1995 sampai dengan Tahun 2000. Pada Tahun 2000 bapak **Drs. SUKANDI** mutasi (mutasi jabatan) daerah lain. Setelah itu Madrasah Tsanawiyah Negeri Palas diKepalai oleh Bapak **Drs. Hi. ISTUMUDI**, dengan masa jabatan 10 Tahun, yaitu dari Tahun 2001 sampai dengan Tahun 2010, kemudian dari bulan September Tahun 2010 dan berdasarkan Surat Keputusan Kementerian Agama

Republik Indonesia. Nomor : **157 Tahun 2014**, terhitung mulai tanggal **17 September 2014** tentang perubahan nama MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI PALAS menjadi MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 KABUPATEN LAMPUNG SELATAN diKepalai oleh bapak **Hi. ANSORI, S.Pd.I.** sampai September 2017, dan kemudian terhitung mulai tanggal 02 Oktober 2017 sebagai Kepala Madrasah oleh bapak **DAHRUL, S.Ag, M.Pd.I**, sampai Juli 2018, dan terhitung tanggal 26 Juli 2018 MTs Negeri 2 Lampung Selatan diKepalai oleh Bapak **ABDURAHMAN, S.Ag, M.Pd.I** sampai sekarang.

## 2. Identitas Madrasah



Identitas Madrasah	: Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 lampung Selatan
NSM	: 121118010002
NPSM	: 10816505
Tahun Berdiri	: 1995
SK Pendirian	: KMA No. 515 A Tahun 1995, tanggal 25 November 1995
Nama Kepala Madrasah	: Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I
Status Madrasah	: Negeri
Akreditasi	: A
Alamat Madrasah	: Jalan Raya Palas Desa Sukaraja Kecamatan Palas Kabupaten Lampung Selatan Telp. (0727) 334546, Kode Pos: 35593 E-mail : palas.mtsn@yahoo.co.id

## 3. Visi MTs Negeri 2 Lampung Selatan

“BERTAPIS (BERKUALITAS, TERAMPIL POPULIS DAN ISLAMIS)”

Artinya : Mendidik generasi bangsa yang berilmu, terlatih, terampil dan mampu berkompetensi dalam kehidupan, menjunjung tinggi nilai budaya lokal dan nasional, serta memiliki nilai dan akhlak Islami.

#### **4. Misi MTs Negeri 2 Lampung Selatan**

- a. Terciptanya suasana demokrasi, transparan, dan akuntabel
- b. Meningkatkan sumberdaya secara optimal meliputi etos kerja, disiplin dan bertanggung jawab
- c. Terlaksananya kegiatan belajar mengajar (KBM) secara optimal
- d. Pemberdayaan sarana dan prasarana secara optimal
- e. Pemberdayaan budaya Islami dalam kehidupan Madrasah dengan motto (Salam, Senyum, Sapa, Sopan dan Santun)
- f. Meningkatkan kerjasama peran serta masyarakat

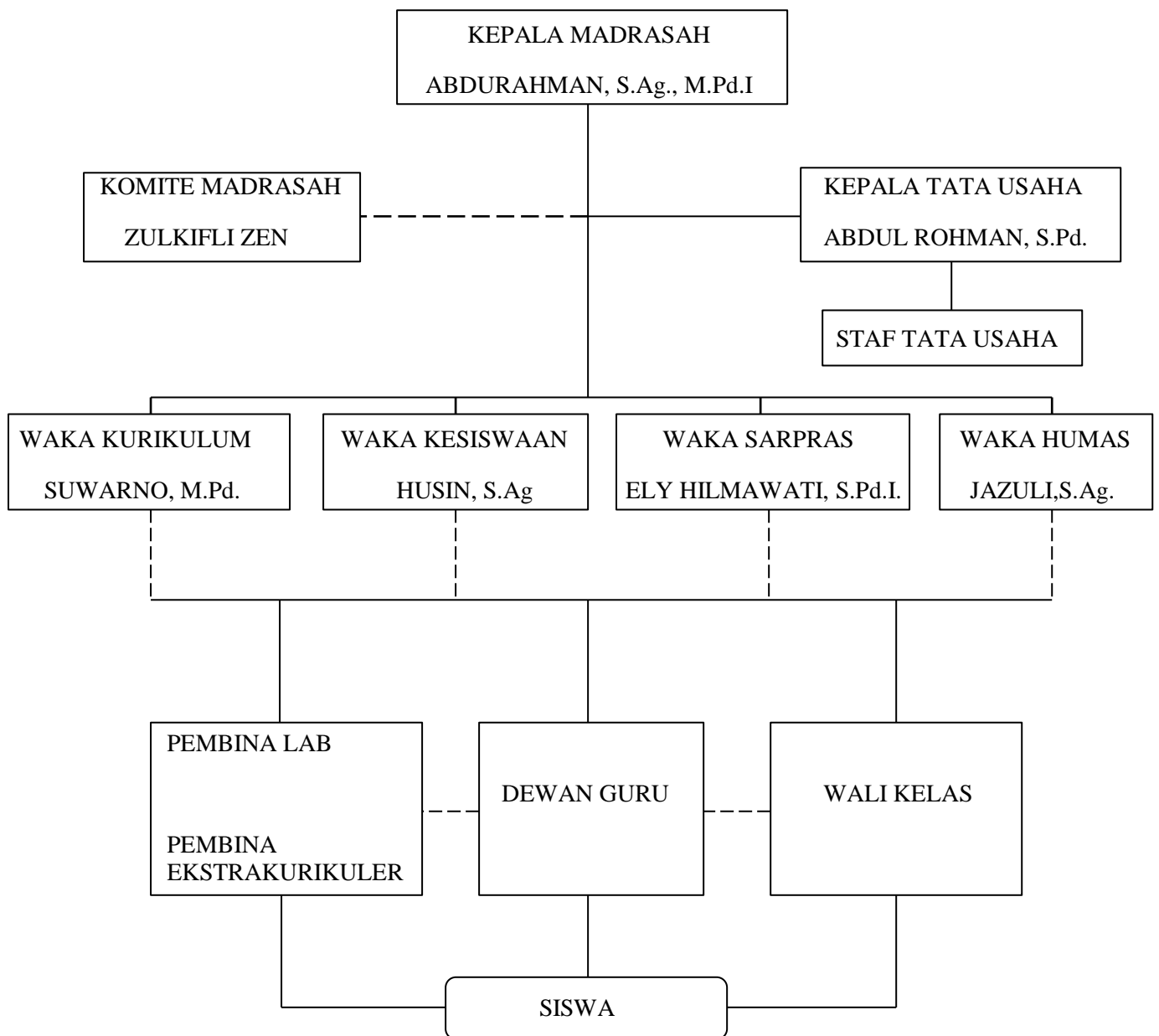
#### **5. Tujuan MTs Negeri 2 Lampung Selatan**

Menghasilkan tamatan yang berkualitas, sanggup berkompetisi memiliki moral yang kuat dan dapat diterima dalam kehidupan masyarakat.

#### **6. Strategi MTs Negeri 2 Lampung Selatan**

- a. Jumlah guru yang cukup dan kompeten dibidangnya
- b. Mengembangkan sikap saling memiliki dan bertanggung jawab
- c. Membina hubungan yang harmonis antara sekolah dan masyarakat
- d. Manajemen yang tertib dan transparan
- e. Mengembangkan strategi/metode pengajaran yang efektif
- f. Pemberdayaan semua unsur dalam perencanaan dan kegiatan

## 7. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan



*Gambar 1. Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan (Sumber : Dokumentasi 8. Profil MTs Negeri 2 Lampung Selatan, h. 92)*

Keterangan :

\_\_\_\_\_ : Garis Komando

----- : Garis Koordinasi



## 8. Data Guru dan Staf Tata Usaha MTs Negeri 2 Lampung Selatan

### a. Data Guru PNS

NO	Nama Lengkap Personal	L/P	Jabatan	Pendidikan	Bidang Study
1	Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I	L	Kepala Madrasah	S2 IAIN	Qur'an Hadist
2	Jazuli, S.Ag	L	Waka Humas	S1 IAIN	Bahasa Arab
3	Drs. Fathuddin	L	Guru	S1 IAIN	Bahasa Arab
4	R.M. Zainurrahman, S.Ag	L	Guru	S1 IAIN	Aqidah Akhlak
5	Suharti, S.Pd	P	Guru	S1 UNILA	Bahasa Indonesia
6	Suwarno, M.Pd	L	Waka Kurikulum	S1 UNILA	Matematika
7	Ely Hilmawati, S.Pd.I	P	Waka Sarpras	S1 IAIN	Fiqih
8	Puji Lestari, S.Pd	P	Guru	S1 UMS	IPA Terpadu
9	Asiyah, S.Pd	P	Guru	S1 UT	Bahasa Indonesia
10	Jumirah, S.Pd	P	Guru	S1 UNCOK	PPKn
11	Azhar Yulianto, S.Pd	L	Guru	S1 STKIP	Matematika
12	Rully Herwindo, S.Pd	L	Guru	S1 STKIP	Matematika
13	Rustam Habibi, S.P	L	Guru	S1 UNILA	IPA Terpadu

14	Supran Hadi, S.Pd.I	L	Guru	S1 STIT Metro	Fiqih
15	Nopa Marliza, S.Pd.I	P	Guru	S1 IAIN	Seni Budaya
16	Husin, S.Ag	L	Guru	S1 IAIN	Qur'an Hadist
17	Fram Willy, S.Pd	L	Guru	S1 STKIP	BK
18	Drs. Iftahuddin	L	Guru	S1 IAIN	Fiqih
19	Elen Komala, S.Pd.Ing	P	Guru	S1 UT	Bahasa Inggris
20	Fauzan, S.Ag	L	Guru	S1 IAIN	PJOK

*Tabel 1. Data Guru PNS MTsN 2 Lampung Selatan (Sumber: Dokumentasi 8. Profil MTsN 2 Lampung Selatan, h. 94)*

**b. Data Guru Tidak Tetap (GTT)**

NO	Nama Lengkap Personal	L/P	Jabatan	Pendidikan	Bidang Study
21	Joko Siswanto, S.Kom	L	Guru	S1 STMIK MIKAR BEKASI	PKn
22	Zainuddin, BA	L	Guru	D3 IAIN	IPS Terpadu
23	Elya Malinda, S.Pd.I	P	Guru	S1 IAIN	Bahasa Lampung
24	Lut Fitriana, S.Pd	P	Guru	S1 UNILA	IPS
25	Umi Saadah, S.Pd.SD	P	Guru	UT D2 PGSD	PKn
26	Nisa Amelia, S.Pd	P	Guru	S1 SATY SERANG	Bahasa Inggris
27	Novi Dahlia, A.Md	P	Guru	D3 UNILA	IPS + Bahasa Lampung

28	Siti Masitoh ZB, S.Ag	P	Guru	S1 IAIN	Aqidah Akhlak
29	Al Husna, S.Pd	P	Guru	S1 IAIN	Matematika
30	Jumeri, S.Pd.I	L	Guru	D2 IAIN	Qur'an Hadist
31	Fahmi Apriyanto, S.Pd	L	Guru	S1 UNILA	IPA Terpadu
32	Marya Elvi, S.Pd.I	P	Guru	S1 STIT	Seni Budaya
33	Widi Zulcharnain, S.Pd.I	L	Guru	S1 STAI AN-NUR	SKI/Prakarya
34	Erpina Pandu Winata, S.Pd	P	Guru	S1 STKIP	Bahasa Indonesia
35	Ariani Putrisa, S.Pd	P	Guru	S1 STKIP PGRI	IPS + Bahasa Lampung
36	Budiyanto, S.Pd.I	L	Guru	S1 IAIN	Qur'an Hadist + Fiqih
37	Umi Yuliasari, S.Pd	P	Guru	S1 STKIP BL	Bahasa Inggris
38	Lismayuli, S.Pd	P	Guru	S1 STKIP BL	Matematika
39	Erna Indrawati, S.Ag	P	Guru	S1 IAIN	SKI
40	Wuri Anggraini, S.Pd	P	Guru	S1 STKIP BL	Bahasa Inggris + Bahasa Indonesia
41	Lizza Laili Sefitazain, S.Pd	P	Guru	S1 STKIP BL	Bahasa Inggris + Prakarya
42	Septi Aristia Makhribi, S.Pd	P	Guru	S1 IAIN	IPA Biologi
43	Rohmahwati, S.Pd.I	P	Guru	S1 IAIN	Bahasa Arab + Prakarya

44	Ainu Muyasyaroh, S.Pd.I	P	Guru	S1 IAIN	Bahasa Arab + Prakarya
45	Febri F. Yamin, S.Pd	L	Guru	S1 Penjaskes	PJOK
46	Asih Yuliasuti, S.Ag, S.Pd	P	Guru	S1 IAIN S. Kalijaga S1 FKIP UT	Bahasa Indonesia
47	Harnita Oktarina, S.Pd	P	Guru	S1 STKIP PGRI BL	Bahasa Indonesia

*Tabel 2. Data Guru Tidak Tetap (GTT) MTsN 2 Lampung Selatan (Sumber: Dokumentasi 8. Profil MTsN 2 Lampung Selatan, h. 92)*

**c. Data Pegawai TU/JFU**

NO	Nama Lengkap Personal	L/P	Jabatan	Pendidikan	Bidang Study
1	Abdul Rohman, S.Pd	L	Kaur TU	S1 STKIP	Kaur TU
2	Ristio, A.Md	L	JFU Staf TU	D3 Peternakan	IPA
3	Samirah	P	JFU Staf TU	D2 PAI	JFU Staf TU
4	Nurhayati	P	JFU Staf TU	SMA	JFU Staf TU
5	Sisman Sahiri	L	JFU Staf TU	SMA	IPS
6	Sunaryo	L	JFU Staf TU	MA Ilmu Agama	Bahasa Arab
7	Mukhtar	L	JFU Staf TU	SMU IPA	Prakarya

8	Agus Andi Efendi	L	Staf TU	MA	Staf TU
9	Liza Oktaviani, S.Pd.I	P	Staf TU	STIT	Staf TU
10	M. Sidik, S.Pd.SD	L	Staf TU	UT D2 PGSD	Staf TU
11	Sariyanti, S.Pd	P	Staf TU	UT BL 2015	Staf TU
12	Anita Apriani	P	Staf TU	MAN	Staf TU
13	Sulyanti, A.Md	P	Staf TU	D3 Manajemen Inform.	Staf TU
14	Sarikun, A.Md	L	Staf TU	D3 Bahasa Inggris	Staf TU
15	Devia Agustina	P	Staf TU	SMA	Staf TU
16	Yusriadi	L	Penjaga	SMK	Penjaga
17	Rukimin	L	Penjaga	SD	Penjaga
18	M. Ali	L	Satpam	SD	Satpam
19	Rayadi	L	Petugas Kebersihan	SD	Petugas Kebersihan

Tabel 3. Data Pegawai TU/JFU MTsN 2 Lampung Selatan (Sumber: Dokumentasi 8. Profil MTsN 2 Lampung Selatan, h. 92)

### 9. Data Peserta Didik MTs Negeri 2 Lampung Selatan

NO	Tahun Pelajaran	Jumlah Pendaftar	Jumlah Keseluruhan
1	2014/2015	346	321
2	2015/2016	305	286
3	2016/2017	277	286
4	2017/2018	307	289
5	2018/2019	317	288

*Tabel 4. Data Peserta Didik MTsN 2 Lampung Selatan (Sumber: Dokumentasi 8. Profil MTsN 2 Lampung Selatan, h. 92)*





## B. Penyajian Data

### 1. Hasil Data Wawancara

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari wawancara kepada Kepala Madrasah, wakil Kepala Madrasah, guru, Tata Usaha, dan siswa serta komite Madrasah diperoleh data bahwa Kepala Madrasah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam kepemimpinannya sehingga mampu mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan guru dan staf di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan.

#### a. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi

Kepala Madrasah MTs Negeri 2 Lampung Selatan dalam mempengaruhi para warga Madrasah dengan menggunakan cara memberikan nasihat-nasihat, memberikan ide-ide dalam pemecahan masalah, dan melakukan pendekatan berdasarkan karakter. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan yaitu Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I yang menyatakan bahwa:

“Tentunya karakter setiap orang itu pasti berbeda-beda, misalkan ada guru yang terlihat kurang kinerjanya, maka kami memberikan nasihat-nasihat yang akan memberikan pengaruh dalam pola pikirnya. Disinilah pentingnya bermusyawarah dalam kekeluargaan, tanpa mengurangi profesionalisme dalam pekerjaan. Dalam pencapaian tujuan itu pasti ada masalah-masalah yang timbul, dengan membantu memberikan ide-ide untuk memecahkan masalah tentunya akan memberikan pengaruh besar. Dengan

karakter guru-guru maupun para staf yang beda-beda itu kami lakukan pendekatan, sesuai dengan karakter mereka, melakukan pendekatan secara kekeluargaan. Kami sama-sama memajukan Madrasah tidak ada yang dibeda-bedakan dalam bekerja. Misalkan saja ada yang punya masalah, kami pasti berunding atau melakukan empat mata sebagai pendekatan untuk menyelesaikan masalah.”<sup>1</sup>

Hasil wawancara dari Kepala Madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru Madrasah Jumirah, S.Pd. yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya cara Kepala Madrasah dalam mempengaruhi bawahan nya itu cukup baik, karena pak Kepala (Madrasah) itu tidak membeda-bedakan antara guru yang satu atau staf yang satu dengan yang lainnya, semua dirangkul dan diajak bersama dalam memajukan Madrasah. Kepala Madrasah selalu memberikan saran kepada bawahan nya dalam menyelesaikan masalah.”<sup>2</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang dilakukan wakil Kepala Kesiswaan MTs Negeri 2 Lampung Selatan yaitu Husin, S.Ag, yang menyatakan bahwa Kepala Madrasah melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan yang diadakan dalam rapat

---

<sup>1</sup> Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I, Kepala *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara tanggal 28 Januari 2019.

<sup>2</sup> Jumirah, S.Pd., guru *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara tanggal 29 Januari 2019.

bulanan dan evaluasi. Sebagaimana wawancara peneliti kepada beliau sebagai berikut:

“Kepala Madrasah dalam mempengaruhi para bawahan nya itu adalah dengan mengikutsertakan kami dalam pembuatan keputusan. Biasanya kami mengadakan rapat bersama Kepala Madrasah sekitar satu bulan sekali untuk membahas perencanaan maupun pencapaian program Madrasah. Dengan mengikutsertakan kami dalam pembuatan keputusan itulah bapak Kepala (Madrasah) mempengaruhi kami dalam bekerja, bagaimanapun keputusan yang diambil itu kan keputusan bersama jadi kami juga ikut andil dalam bertanggung jawab mencapai tujuan bersama.”<sup>3</sup>

Hasil wawancara tersebut juga diperkuat dari hasil wawancara kepada komite Madrasah Zulkifli Zen Yang menyatakan bahwa:

“Kepala madrasah dalam membuat keputusan itu pasti melibatkan guru-guru dan staf dan komite. Beliau memusyawarahkan sesuatu itu lewat rapat kemudian kami dikumpulkan mencari titik temu antara satu pendapat dan pendapat lain. Saya rasa beliau cukup bijak dalam mengambil keputusan. Apabila keputusan sudah dibuat misalkan untuk program tahunan qurban pada idul adha, beliau pasti mengkomunikasikannya dengan wali murid lewat rapat minimal 1 tahun sekali mengenai program-program Madrasah.”<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Husin, S.Ag, Wakil Kepala Kesiswaan *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara tanggal 30 Januari 2019.

<sup>4</sup> Zulkifli Zen., Ketua Komite *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara tanggal 7 Februari 2019.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti<sup>5</sup> juga terlihat bahwa Kepala Madrasah adalah seorang tauladan bagi guru-guru dan semua warga Madrasah terlihat dari sikap ramah-tamah yang ditunjukkan oleh Kepala Madrasah, Kepala Madrasah bersikap sangat baik dalam berinteraksi kepada lingkungan Madrasah sekaligus menjadi contoh untuk bawahannya serta yang terpenting bagi peserta didik di Madrasah. Hal itu menunjukkan bahwa hasil wawancara sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan.

#### **b. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Madrasah mengenai kemampuannya dalam memotivasi para guru dan stafnya dalam bekerja adalah dengan memberikan pujian singkat sebagai penghargaan sederhana yang bersifat non-formal, memberikan penghargaan formal berupa piagam penghargaan, kemudian memberikan dorongan semangat kepada para guru dan staf, memberikan solusi pada bawahan yang mempunyai masalah. Pada tahap lebih lanjut. Kemudian penyediaan sarana media kerja Staf Tata Usaha sebagai upaya memberikan fasilitas guna memaksimalkan kinerja Staf Tata Usaha. Sebagaimana keterangan dibawah ini:

“Cara kami dalam memotivasi adalah dengan memberikan pujian-pujian yang sederhana saja. Misalkan saja ada guru atau staf yang sudah datang dipagi hari, kemudian kami berkata (“rajin sekali yaa pagi-pagi sudah datang ibu/bapak ini”), hal itu menurut

---

<sup>5</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 1. Hlm 59.

kami dapat membuat perasaan mereka senang dan termotivasi untuk mempertahankan itu. Realitanya kan setiap pribadi itu mempunyai karakter yang berbeda-beda ada yang selalu berprestasi dalam bekerja namun pasti ada juga yang bermasalah atau mempunyai kendala. Kalau ada yang bermasalah ini pasti kami berikan motivasi didekati dan diajak bicara empat mata mengenai permasalahannya, kemudian kami bantu carikan solusi bagaimana memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Lain hal jika ada (pegawai) yang tidak disiplin maka akan kami tegur atau beri sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran sebagai pertimbangan mereka jika ingin tidak disiplin. Kemudian dalam upaya memotivasi kerja para pegawai, kami memberikan penghargaan formal berupa piagam sebagai bentuk apresiasi sikap disiplin mereka. Selebihnya kami juga berupaya untuk memfasilitasi keperluan guru dan staf dalam upaya mengoptimalkan kinerja mereka.”<sup>6</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada guru Madrasah Jumirah, S.Pd yang menyatakan bahwa:

“Cara Kepala Madrasah dalam memotivasi kami itu saya rasa sudah cukup baik. Sikap beliau yang ramah tamah dan selalu melontarkan kata-kata tegur sapa membuat kami nyaman dalam bekerja di Madrasah. Ini adalah salah satu bentuk motivasi juga dari beliau ya supaya para guru semakin bersemangat untuk mengajar.”<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I, Kepala *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara tanggal 28 Januari 2019.

<sup>7</sup> Jumirah, S.Pd, guru *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara dan Dokumentasi tanggal 29 Januari 2019.

Hasil wawancara tersebut diperkuat lagi dengan hasil wawancara dengan Kepala TU Abdul Rohman, S.Pd. yang menyatakan bahwa:

“Kepala Madrasah dalam memberikan dorongan motivasi kepada pegawainya (guru dan staf) dengan memberikan media atau sarana yang bisa membuat kami lebih bersemangat dalam bekerja, saat ini ada 15 orang staf TU di Madrasah ini dan mereka di fasilitasi dengan 4 Komputer, 5 laptop dan 2 printer yang disediakan sehingga para staf pun bisa maksimal begitu dalam bekerja. Karena kan tata usaha itu urusan surat-menyurat tentunya fasilitas seperti itu sangat dibutuhkan.”<sup>8</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada salah satu orang guru yang mendapat penghargaan sebagai guru berprestasi Asiyah S.Pd. Yang menyatakan bahwa:

“Menurut saya kepala Madrasah adalah orang yang pandai bersosialisasi dan mengerti para bawahannya, beliau pandai menemukan cara untuk mendekati bawahannya. Cara beliau memberikan motivasi kepada kami salah satu nya adalah memberikan penghargaan guru teladan. Pada tahun 2018 saya mendapat piagam penghargaan tersebut.”<sup>9</sup>

Kepala Madrasah Tsanawiyah negeri 2 lampung selatan merupakan seorang yang mengerti terhadap situasi dan kondisi para bawahannya. Beliau juga adalah seorang yang terbuka baik didalam lingkungan Madrasah atau luar Madrasah. Beliau pandai menemukan cara untuk

---

<sup>8</sup> Abdul Rohman, S.Pd, Kepala TU *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara dan Dokumentasi Tanggal 1 Februari 2019.

<sup>9</sup> Asiyah, S.Pd. guru *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara dan Dokumentasi tanggal 31 Januari 2019.



mendekati dan memahami karakter staf nya yang berbeda-beda sehingga memudahkan untuknya dalam memotivasi para guru dan staf nya tersebut.

Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan dalam memotivasi juga melalui cara membuka kesempatan kepada guru dan peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sebagaimana hasil wawancara kepada Kepala Madrasah sebagai berikut:

“Kami membuka kesempatan kepada para guru dan siswa untuk mengembangkan potensi mereka. Untuk guru sejauh ini kami hanya mengadakan seminar dan workshop saja belum dibawa ke tahap lanjutan pendidikan. Sedangkan untuk siswa kami membuka kesempatan untuk mereka dalam mengembangkan potensi mereka melalui kegiatan ekstrakurikuler dan dari kegiatan tersebut kami banyak mendulang prestasi.”<sup>10</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada guru Zainuddin, BA. yang menyatakan bahwa:

“Kepala Madrasah belum mengarahkan para guru untuk mengembangkan potensi. Kalau potensi siswa diberikan kesempatan melalui kegiatan ekstrakurikuler Madrasah.”<sup>11</sup>

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan hasil wawancara kepada Ketua Osis Bagus Setiawan yang menyatakan bahwa:

“Kepala Madrasah memberi kesempatan untuk kami mengembangkan potensi dengan ikut perlombaan kegiatan

---

<sup>10</sup> Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I, Kepala *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara tanggal 28 Januari 2019.

<sup>11</sup> Zainuddin, BA, guru *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara tanggal 29 Januari 2019.

ekstrakurikuler yang ada di Madrasah. Kegiatan Ekstrakurikuler di Madrasah ada OSIS, Tahfidz, olahraga, pramuka, Paskibra, PMR, Drumband, dan juga seni”<sup>12</sup>

**c. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan**

Kepala MTs Negeri 2 Lampung Selatan dalam mengarahkan warga Madrasah adalah dengan memberikan bimbingan, mengorientasikan pada tujuan dan identitas Madrasah, memberikan perintah dan tanggung jawab pada program Madrasah sebagai suatu bentuk pengarahan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Sebagaimana Kepala MTs Negeri 2 Lampung Selatan yang menyatakan bahwa:

“Cara dalam mengarahkan bawahan kami adalah memberi perintah kepada mereka untuk selalu bekerja dan fokus kepada tujuan yang telah disepakati bersama melalui rapat bersama mengenai program pembelajaran. Didalam pelaksanaan program Madrasah tersebut kami melakukan pengawasan bersama Wakil kepala Madrasah. Setelah melakukan pengawasan kami mendapat hasil dari pelaksanaan program tersebut, kemudian melakukan evaluasi. Dalam rapat mengenai program tersebut tentunya keputusan yang diambil adalah kesepakatan bersama. Kalau misalkan ada guru yang belum melaksanakan kesepakatan, maka akan kami bimbing”<sup>13</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada Waka Kurikulum Suwarno, M.Pd. yang menyatakan bahwa:

<sup>12</sup> Bagus Setiawan, Ketua OSIS Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan, Wawancara dan Dokumentasi tanggal 12 Februari 2019.

<sup>13</sup> Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan, Wawancara tanggal 28 Januari 2019.

“Kepala Madrasah dalam mengarahkan bawahannya itu sesuai dengan tugas masing-masing sejalan dengan tujuan bersama. Saya sebagai Wakil kepala Bidang kurikulum diperintahkan oleh Kepala Madrasah untuk mengarahkan para guru untuk membuat RPP yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku di Madrasah. Apabila ada yang belum menyesuaikan dengan kurikulum Madrasah maka akan kami bimbing dan arahkan kesana. Didalam rapat juga Kepala Madrasah membimbing dan mengarahkan kami untuk memfokuskan pekerjaan sesuai dengan tujuan bersama.”<sup>14</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada Waka Kesiswaan MTs Negeri 2 Lampung Selatan Husin, S.Ag yang menyatakan bahwa:

“Kepala Madrasah adalah orang yang tegas dalam bekerja. Disamping orang yang ramah dan terbuka serta kekeluargaan beliau juga orang yang berprinsip dan tegas dalam memimpin Madrasah. Kepala Madrasah mengarahkan kami lebih kepada membimbing dan bermusyawarah terutama pada saat rapat. Beliau mendiskusikan program apa yang akan dijalankan, bagaimana menjalankan program tersebut kemudian melakukan evaluasi. Dalam rapat tersebut Kepala Madrasah mengarahkan bawahannya melalui pembagian tugas dan tanggung jawab agar kami memiliki rasa tanggung jawab masing-masing tidak saling mengandalkan. Seperti contohnya Madrasah mempunyai program infaq untuk seluruh siswa/i MTsN 2 Lampung Selatan yang dilaksanakan setiap hari Jum’at. Kepala Sekolah mengarahkan OSIS untuk mengkoordinir itu. Hal itu tentunya menjadi arahan bagi siswa

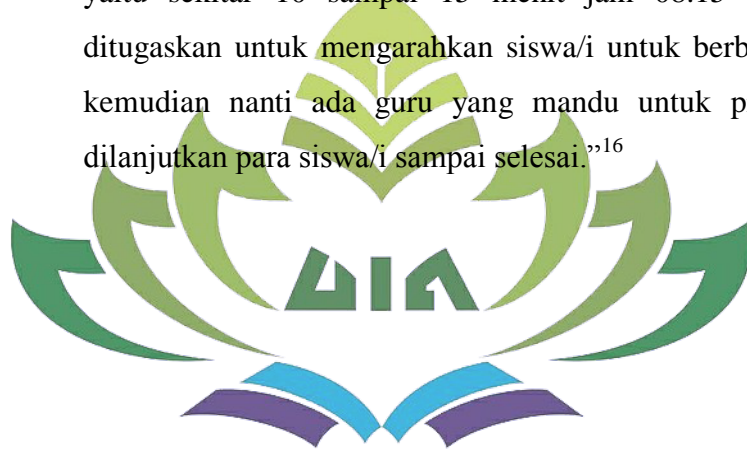
---

<sup>14</sup> Suwarno, M.Pd., Wakil Kepala Kurikulum *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara dan dokumentasi tanggal 4 Februari 2019.

untuk belajar beramal sekaligus belajar bertanggung jawab dalam tugas.”<sup>15</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat juga dengan hasil wawancara kepada Ketua Osis Kelas VIII A Bagus Setiawan sebagaimana berikut:

“Ya, Madrasah punya program infaq seikhlasnya setiap seminggu sekali yaitu di hari Senin setelah upacara, pelaksanaannya setelah selesai upacara bendera dan sebelum dimulai pembelajaran yaitu sekitar 10 sampai 15 menit jam 08.15 - 08.30. OSIS ditugaskan untuk mengarahkan siswa/i untuk berbaris dilapangan kemudian nanti ada guru yang mandu untuk proses infaq itu dilanjutkan para siswa/i sampai selesai.”<sup>16</sup>




---

<sup>15</sup> Husin, S.Ag, Wakil Kepala Kesiswaan *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara tanggal 30 Januari 2019.

<sup>16</sup> Bagus Setiawan, Ketua OSIS *Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*, Wawancara dan Dokumentasi tanggal 12 Februari 2019.

## 2. Hasil Data Observasi

Dari hasil data observasi yang dilakukan peneliti diperoleh data sebagai berikut:

No	Observasi Kepala Madrasah		Terlaksana	Tidak Terlaksana
	Indikator	Sub Indikator		
1	Perilaku kepemimpinan kepala Madrasah dalam mempengaruhi	Menghargai terhadap ide-ide bawahan	√	
		Mengambil keputusan Secara bersama	√	
		Bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan	√	
		Melakukan pendekatan secara tepat dan proporsional	√	
		Menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan	√	
		Menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh bagi warga Madrasah	√	
2	Perilaku kepemimpinan kepala Madrasah dalam memotivasi	Memberikan penghargaan kepada bawahan secara formal ataupun nonformal	√	
		Memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana kerja untuk TU	√	
		Memberikan kesempatan mengembangkan potensi bagi para peserta didik	√	
3	Perilaku kepemimpinan kepala Madrasah dalam mengarahkan	Memberikan perintah dalam mengarahkan bawahan	√	
		Memberikan bimbingan kepada bawahan agar mengerjakan sesuatu dengan berkualitas	√	
		Memberikan kesadaran berupa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	√	

*Tabel 5. Data Observasi Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan*

Dari analisis tabel observasi yang dilakukan oleh peneliti di MTs Negeri 2 Lampung Selatan sebagaimana tertulis diatas, peneliti dapat mendeskripsikan bahwa, Kepala Madrasah sudah baik dalam mempengaruhi bawahan dengan memunculkan ide-ide yang mengundang respon dari bawahan untuk menanggapi ide dari Kepala Madrasah. Tipe kepemimpinan Kepala Madrasah yang mengutamakan musyawarah dalam pengambilan keputusan tentunya dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sejalan dengan Kepala Madrasah. Kepala Madrasah bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan sehingga memberikan pengaruh positif untuk menciptakan kenyamanan iklim kerja didalam Madrasah. Kepala Madrasah melakukan pendekatan sesuai dengan karakter bawahannya yang berbeda-beda. Pendekatan kekeluargaan yang dilakukan kepala Madrasah dilakukan untuk berkomunikasi mengenai permasalahan bawahan. Kepala Madrasah juga memberikan pengaruh positif kepada warga Madrasah dengan menunjukan perilaku tauladan yang dapat dicontoh semua warga Madrasah sebagai dampak dari kepemimpinannya. Kepala Madrasah yang ramah, sopan santun dan *humble* memberikan pengaruh kepada warga Madrasah untuk mencontoh kepemimpinannya.

Selanjutnya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi warga Madrasah sudah cukup baik. Kepala Madrasah memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat. Kepala Madrasah memberikan penghargaan baik secara formal maupun nonformal. Penghargaan diberikan secara formal berupa piagam penghargaan sebagai pemicu semangat disiplin kerja. Sedangkan penghargaan secara nonformal yang dilakukan Kepala Madrasah berupa pujian-pujian

sederhana terhadap prestasi kerja. Kepala Madrasah juga baik dalam memotivasi peserta didik untuk mengembangkan potensi mereka melalui kegiatan ekstrakurikuler sekolah dan memfasilitasi mereka untuk mengikuti perlombaan sehingga menciptakan peluang prestasi untuk Madrasah. Tetapi, Kepala Madrasah kurang baik memotivasi para guru dalam membuka kesempatan para guru untuk mengembangkan potensi mereka.

Kepala Madrasah juga baik dalam mengarahkan bawahannya dengan memberikan perintah berupa pembagian tugas sesuai dengan tugas dan peran bawahannya. Kemudian kepala Madrasah memberikan bimbingan atas ketidaktercapaian suatu pekerjaan bawahan supaya pekerjaan mereka lebih terarah dan berkualitas. Kemudian kepala Madrasah memberikan tanggung jawab untuk membentuk kesadaran para warga Madrasah dalam rangka mengarahkan warga Madrasah untuk bersama-sama mencapai tujuan Madrasah.

### 3. Hasil Data Dokumentasi

No	Data Dokumentasi	Keterangan	
		Ada	Tidak ada
1	Profil MTs Negeri 2 Lampung Selatan	√	
2	Prestasi Siswa	√	
3	Fasilitas komputer TU	√	
4	Musyawarah Kepala Madrasah dengan guru dan komite dan wali murid dalam rapat komite di MTs Negeri 2 Lampung Selatan	√	
5	Piagam Penghargaan guru teladan	√	
6	Program Infaq siswa	√	



## **BAB IV**

### **ANALISIS PENELITIAN**

#### **A. Analisis data**

Dari temuan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi diatas peneliti akan menuliskan pembahasan mengenai data yang sudah tertera berkaitan dengan kepemimpinan Kepala MTsN 2 Lampung Selatan dengan berdasarkan pengamatan peneliti.

#### **1. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mempengaruhi**

##### **a. Menghargai Terhadap Ide-ide Bawahan**

Dari hasil observasi atau pengamatan<sup>1</sup> yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala Madrasah dalam mempengaruhi bawahannya dengan mengutarakan ide-ide. Ide-ide tersebut di komunikasikan dalam musyawarah atau rapat. Hal tersebut sesuai dengan data dokumentasi<sup>2</sup> yang diperoleh peneliti. Ide-ide yang membentuk pola pikir dari bawahannya kemudian memunculkan pendapat dan tambahan yang tentunya dalam bentuk aspirasi. Aspirasi tersebut diterima dengan baik oleh kepala Madrasah.

---

<sup>1</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 1. Point 2. H. 59.

<sup>2</sup> Data dokumentasi terlampir di Lampiran 12. Dokumentasi 1 dan 9, h. 91 dan 99.

### **b. Mengambil keputusan Secara bersama**

Dari hasil observasi atau pengamatan<sup>3</sup> dan wawancara<sup>4</sup> yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala Madrasah membuat keputusan dengan bermusyawarah dan terbuka terhadap pendapat. Secara tidak langsung orang yang dilibatkan dalam membuat keputusan pasti akan merasa dihargai. Keputusan yang diambil secara bersama-sama tentunya akan menjadi tanggung jawab bersama pula. Pengaruh tersebut akan membuat mereka dengan secara sadar akan berusaha untuk memenuhi tanggung jawab mereka tersebut.

### **c. Bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan**

Kepala Madrasah merupakan seorang yang terbuka dan kekeluargaan dalam mengatasi masalah. Menurut hasil wawancara<sup>5</sup> kepada Ibu Jumirah, S.Pd., Kepala Madrasah yang selalu memberikan nasihat dan saran apabila ada guru yang bermasalah. Kepala Madrasah yang mempunyai sikap ramah tamah dan *humble* dan bijaksana menjadi panutan dan dihargai oleh para warga Madrasah, jadi saran atau nasihat dari beliau akan memberikan pengaruh dan diterima baik oleh yang diberi saran dan nasihat. Wawancara tersebut juga sesuai dengan observasi<sup>6</sup> yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala madrasah merupakan orang yang ramah tamah dan bersifat terbuka terhadap pandangan orang lain.

---

<sup>3</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 1. Point 2. H. 59.

<sup>4</sup> Data wawancara terlampir di paragraf kedua, h. 51.

<sup>5</sup> Data wawancara terlampir di paragraf kedua, h. 50.

<sup>6</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 1. Point 3. h. 59.

#### **d. Melakukan pendekatan secara tepat dan proporsional**

Menurut hasil wawancara<sup>7</sup> dan observasi<sup>8</sup> Perilaku yang bijak dari kepala Madrasah terlihat dari kepemimpinannya yang demokratis mengutamakan musyawarah mampu mempengaruhi pegawai Madrasah tergambar dari wawancara guru-guru dan staf Madrasah. Kepala Madrasah yang memahami perbedaan setiap karakter. Memahami karakter masing-masing bawahannya dengan melakukan pendekatan kekeluargaan. Apabila ada guru atau staf yang bermasalah, kepala Madrasah mengajak diskusi di ruangnya dan bicara empat mata dan berusaha memberi masukan sebagai solusi.

#### **e. Menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan**

Menurut hasil wawancara<sup>9</sup> dan observasi<sup>10</sup> kepada guru Madrasah didapatkan bahwa Kepala Madrasah memberikan contoh, saran, membina dan membimbing guru dan staf, membagi pengetahuan sebagai cerminan dari kepemimpinannya. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang bijak dan memberikan tauladan disukai para guru dan staf sehingga iklim kerja di madrasah dirasa oleh warga madrasah menjadi menyenangkan.

---

<sup>7</sup> Data wawancara terlampir di paragraf kedua, h. 50.

<sup>8</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 1. Point 4. H. 59.

<sup>9</sup> Data wawancara terlampir di paragraf kedua, h. 50.

<sup>10</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 1. Point 5. H. 59.

**f. Menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh bagi warga Madrasah**

Menurut hasil wawancara<sup>11</sup> dan observasi<sup>12</sup> yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala madrasah merupakan pemimpin yang tauladan dan bersifat membimbing dalam permasalahan pekerjaan di madrasah.

Pendekatan kekeluargaan yang dilakukan oleh Kepala MTsN 2 lampung selatan meliputi:

- a. Menciptakan hubungan yang harmonis dengan warga Madrasah sehingga menciptakan kenyamanan pada iklim kerja Madrasah.
- b. Melibatkan secara aktif pihak-pihak internal Madrasah dalam rangka pencapaian tujuan bersama.
- c. Membuka kesempatan yang luas kepada warga Madrasah yang memiliki masalah untuk berkonsultasi mengenai masalah pembelajaran dan pendidikan di Madrasah.
- d. Menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru, staf, peserta didik dan warga Madrasah lainnya.

---

<sup>11</sup> Data wawancara terlampir di paragraf kedua, h. 50.

<sup>12</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 1. Point 6. H. 59.

## 2. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Memotivasi

### a. Memberikan penghargaan kepada bawahan secara formal ataupun nonformal

Hasil wawancara<sup>13</sup> mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi sesuai dengan observasi<sup>14</sup> peneliti bahwa Kepala Madrasah dalam memotivasi menggunakan cara memberikan pujian-pujian sederhana sebagai penghargaan nonformal yang akan menyenangkan perasaan guru atau staf yang menerima pujian tersebut. Kepala Madrasah merupakan seorang yang disiplin dalam bekerja. Ketika Kepala Madrasah datang kesekolah pada pagi hari untuk mengamati kedisiplinan guru atau staf kemudian ada guru atau yang sudah datang beliau kemudian melontarkan pujian sederhana, menurut Kepala Madrasah hal tersebut akan menjadi pendorong semangat dalam disiplin bekerja. Menurut guru dan staf hal seperti itu membuat perasaan mereka senang sehingga termotivasi untuk mempertahankannya dan bahkan meningkatkan lagi disiplin mereka.

Dalam memotivasi bawahan Kepala Madrasah berupaya memberikan solusi untuk guru atau staf nya yang mempunyai masalah atau kendala dalam pekerjaan. Kepala madrasah yang pada dasarnya merupakan seorang yang kekeluargaan dan bersifat terbuka terhadap bawahan, akan memudahkan untuk memotivasi bawahannya melalui masukan dan saran beliau. Guru atau staf yang bermasalah akan di ajak ke

<sup>13</sup> Data wawancara terlampir di paragraf kedua, h. 52.

<sup>14</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 2. Point 1. h. 59.

ruangannya dan bicara empat mata dan berusaha mencari solusi untuk permasalahannya tersebut.

Perilaku Kepala Madrasah yang ramah tamah dan sopan santun dalam bertutur kata membuat pegawai Madrasah nyaman dalam bekerja di Madrasah. Hal tersebut tidak hanya dilakukan Kepala madrasah didalam Madrasah tetapi juga pada lingkungan Madrasah, pada dasarnya lingkungan Madrasah merupakan faktor Pendukung operasional Madrasah dan sebagai *Stakeholder* yang tentunya akan menguntungkan Madrasah sendiri. Wawancara tersebut juga sesuai dengan observasi<sup>15</sup> yang dilakukan oleh peneliti bahwa Kepala madrasah merupakan orang yang ramah tamah dan bersifat terbuka terhadap pendapat orang lain.

Dalam upaya memotivasi ini juga Kepala Madrasah melaksanakan peran nya sebagai supervisor dengan melakukan penilaian terhadap pegawai teladan. Hal tersebut tentunya menjadi pemicu semangat para pegawai Madrasah untuk berlomba mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan. Hal tersebut sesuai dengan dokumentasi<sup>16</sup> yang diperoleh peneliti bahwa guru teladan diberi penghargaan berupa piagam penghargaan.

Selain memberikan penghargaan Kepala Madrasah juga tidak tinggal diam jika ada pegawai yang tidak disiplin. Kepala Madrasah menindak lanjuti pelanggaran sesuai dengan tingkat keringanan

---

<sup>15</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 2. Point 1. h. 59.

<sup>16</sup> Data dokumentasi terlampir di Lampiran 12. Dokumentasi 2. h. 92.

pelanggaran. Misalkan ada guru atau staf yang tidak masuk tanpa keterangan, maka beliau akan menegur terlebih dahulu. Jika teguran masih dihiraukan, maka akan ditindaklanjuti dengan pemberian surat peringatan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara<sup>17</sup> dan observasi<sup>18</sup> peneliti.

**b. Memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana kerja untuk TU**

Kepala Madrasah juga tidak membedakan bawahannya. Dalam memotivasi staf Tata Usaha, Kepala Madrasah menyediakan fasilitas berupa media kerja berupa personal komputer yang berjumlah 4 buah, 5 laptop dan printer yang berjumlah 2 buah. Staf tata usaha yang berjumlah 15 orang dirasa cukup terpenuhi. Mengingat Tata usaha merupakan lingkup surat menyurat tentunya penyediaan media komputer tersebut sangat menjadi faktor penunjang dalam mengoptimalkan kinerja. Hal tersebut diperoleh dari hasil wawancara kepala Kepala Madrasah dan diperkuat dengan observasi<sup>19</sup> dan dokumentasi<sup>20</sup> yang dilakukan oleh peneliti bahwa fasilitas yang disediakan untuk staf TU berupa komputer sudah memadai untuk memberikan motivasi kerja.

---

<sup>17</sup> Data wawancara terlampir di paragraf kedua, h. 52.

<sup>18</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 2. Point 1. h. 59.

<sup>19</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 2. point 3. h. 59.

<sup>20</sup> Data dokumentasi terlampir di Lampiran 12. Dokumentasi 7 dan 8. h. 97-98.



**c. Memberikan kesempatan mengembangkan potensi bagi para peserta didik**

Kepala Madrasah belum mengarahkan lebih lanjut pada kesempatan untuk mengembangkan potensi guru. Sedangkan untuk peserta didik kesempatan mengembangkan potensi sangat terbuka melalui kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler yang ada di madrasah antara lain OSIS, Tahfidz, Pramuka, Paskibra, PMR, drumband, olahraga dan seni. Peserta didik dapat mengembangkan potensi yang dimiliki mereka kemudian menuangkannya kedalam kegiatan-kegiatan tersebut. Menurut hasil wawancara Kepala Madrasah Kegiatan ekstrakurikuler di MTs Negeri 2 Lampung Selatan ini banyak menyumbangkan prestasi untuk Madrasah. Kepala Madrasah memberikan motivasi belajar kepada peserta didik dengan memberikan kesempatan untuk peserta didik mengembangkan potensinya melalui kegiatan ekstrakurikuler yang banyak mendulang prestasi didalam maupun diluar sekolah baik antar sekolah maupun ditingkat Provinsi. Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa peserta didik bisa mengikuti berbagai kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan minat dan bakat mereka.

Menurut hasil wawancara kepada Kepala MTs Negeri 2 Lampung Selatan bahwa minat dan bakat peserta didik yang disalurkan melalui ekstrakurikuler memberikan motivasi kepada peserta didik untuk

mendulang prestasi untuk Madrasah. Hal tersebut dibuktikan dengan dokumentasi<sup>21</sup> data prestasi siswa dan penghargaan prestasi di Madrasah.

### **3. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengarahkan**

#### **a. Memberikan perintah dalam mengarahkan bawahan**

Hasil wawancara mengenai kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan sesuai dengan dokumentasi<sup>22</sup> dan observasi<sup>23</sup> yang diperoleh peneliti bahwa Kepala Madrasah mengarahkan bawahannya melalui rapat yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali. Kepala Madrasah mengarahkan bawahan dengan memberikan perintah untuk bekerja dan memfokuskan kepada tujuan yang telah disepakati bersama. Kepala Madrasah membagi tugas kepada guru dan staf. Pembuatan program dan pembagian tugas merupakan hasil musyawarah bersama. Untuk mengetahui pencapaian kerja, Kepala Madrasah melaksanakan supervisi bersama Wakil kepala Madrasah yang akan menghasilkan penilaian kerja. Selanjutnya diadakan evaluasi mengenai pencapaian program, apabila ada guru atau staf yang belum optimal dalam melaksanakan kesepakatan, maka akan dibimbing lebih lanjut. Beliau membimbing guru atau staf dengan pendekatan kekeluargaan, bicara empat mata dan berusaha membimbing dan mencari jalan keluar untuk permasalahannya.

---

<sup>21</sup> Data dokumentasi terlampir di Lampiran 12. Dokumentasi 3 dan 4. h. 93-94.

<sup>22</sup> Data dokumentasi terlampir di Lampiran 12. Dokumentasi 5 dan 9. h. 91 dan 99.

<sup>23</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 3. Point 2. h. 59.

Kepala Madrasah membagi tugas dan tanggung jawab kepada bawahannya sebagai upaya memberikan pengarahan untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sebagai langkah dalam pencapaian program dalam rangka mencapai tujuan bersama. Karena biasanya dalam kerja sama sebuah tim, akan ada saling mengandalkan satu sama lain. Dengan diberikannya tanggung jawab pekerjaan, seseorang pasti akan lebih terarah dalam bekerja sama.

Menurut hasil wawancara yang diperoleh dari Wakil Kepala Madrasah bagian kurikulum, Suwarno, M.Pd, Kepala Madrasah dalam mencapai tujuan menggunakan cara pembagian tugas sesuai dengan perannya. Wakil Kepala bagian kurikulum didampingi Kepala Madrasah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pembelajaran sesuai kurikulum Madrasah, penyesuaian dengan kurikulum Madrasah. Apabila masih ada ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran oleh seorang guru, maka guru yang bersangkutan akan diarahkan dan dibimbing.

**b. Memberikan bimbingan kepada bawahan agar mengerjakan sesuatu dengan berkualitas**

Menurut wawancara<sup>24</sup> kepada Wakil Kepala bagian kesiswaan, Husin, S.Ag., kepala Madrasah adalah orang yang tegas disamping ramah dan bijak, beliau juga tegas dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai program yang ada di Madrasah. Beliau mengarahkan

---

<sup>24</sup> Data wawancara terlampir di paragraf kedua, h. 57.

bawahannya dengan cara membimbing dan memberikan masukan-masukan yang membantu para guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi<sup>25</sup> peneliti.

**c. Memberikan kesadaran berupa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan**

MTsN 2 Lampung Selatan memiliki program infaq seikhlasnya yang dilaksanakan setiap hari Jum'at. Hal tersebut sesuai dengan identitas Madrasah membentuk insan yang Ikhlas beramal. Kepala Madrasah menugaskan kepada Wakil kepala Madrasah bagian Kesiswaan untuk mengkoordinasikan program tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Ketua OSIS MTsN 2 Lampung Selatan sesuai dengan observasi<sup>26</sup> dan dokumentasi<sup>27</sup> yang dilakukan peneliti dan diketahui bahwa Infaq seikhlasnya diadakan setiap hari Senin yang dilaksanakan setelah upacara bendera sebelum memulai kegiatan belajar mengajar yaitu pukul 08.15 sampai pukul 08.30. sekitar 15 menit. Teknis pelaksanaan nya Wakil Kepala Madrasah bagian Kesiswaan mengarahkan Ketua OSIS beserta anggotanya untuk mengkoordinasikan siswa/i untuk berbaris dilapangan sesuai dengan kelas nya masing-masing. Didepan barisan disediakan kotak tempat meletakkan uang infaq. Setelah itu salah satu guru akan memandu proses infaq

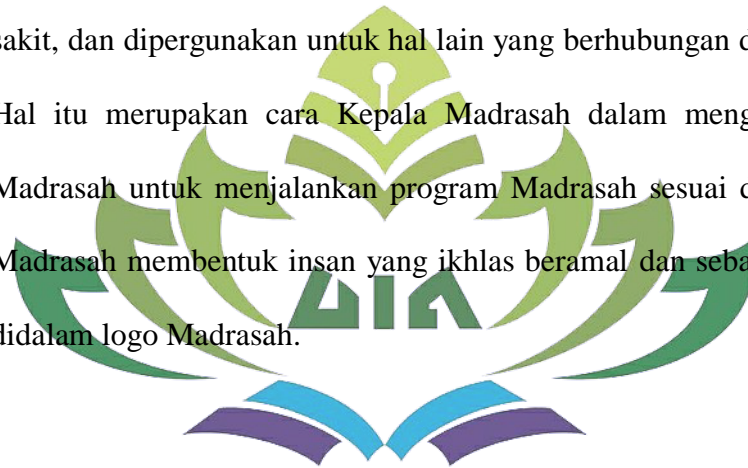
---

<sup>25</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 3. Point 2. h. 59.

<sup>26</sup> Data observasi terlampir di Tabel 5. Nomor 3. Point 3. h. 59.

<sup>27</sup> Data dokumentasi terlampir di Lampiran 12. Dokumentasi 6. h. 94.

tersebut dimulai secara bergantian dari kelas IX, kelas VIII, dan terakhir kelas X. Para guru dan staf pun diarahkan untuk infaq seikhlasnya. Setelah selesai siswa/i masuk kekelas untuk melaksanakan KBM. Selanjutnya anggota OSIS akan menghitung uang hasil infaq dan memasukkan kedalam amplop kemudian disetorkan kepada Waka Kesiswaan. Uang yang terkumpul disetorkan oleh Waka Kesiswaan kepada Tata Usaha Sekolah. Uang tersebut dipergunakan untuk membantu siswa/i Madrasah yang kurang mampu, menjenguk siswa/i yang mengalami musibah atau sakit, dan dipergunakan untuk hal lain yang berhubungan dengan sedekah. Hal itu merupakan cara Kepala Madrasah dalam mengarahkan warga Madrasah untuk menjalankan program Madrasah sesuai dengan identitas Madrasah membentuk insan yang ikhlas beramal dan sebagaimana tertera didalam logo Madrasah.



## **B. Refleksi Teori**

Danim menjelaskan bahwa ciri-ciri kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Berusaha memotivasi bawahannya
- b. Menciptakan suasana keluarga
- c. Keputusan dibuat melalui musyawarah
- d. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat, saran dan kritik
- e. Komunikasi kepada bawahan bersifat terbuka dan dua arah

Komunikasi yang terbuka dan berlangsung dua arah merupakan kunci utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang demokratis dan juga sangat bermanfaat dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.<sup>28</sup> Sebagaimana yang dikemukakan Hadari dan Nawawi bahwa “kepemimpinan yang demokratis hanya mungkin terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan, dan pandangan dalam memecahkan masalah”.<sup>29</sup>

Dari beberapa uraian diatas dapat menjawab bahwa untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru dengan penuh kesabaran tanpa ada unsur keterpaksaan adalah melalui peran pemimpin madrasah yang demokratis. Guru yang tidak terpaksa dalam melaksanakan tugasnya merupakan dasar utama mewujudkan pencapaian tujuan organisasi yakni sekolah. Selain itu, kondisi tersebut akan sangat memungkinkan bagi Kepala Madrasah untuk mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan mengarahkan sumber daya sekolah yang dipimpinnya.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 lampung Selatan menerapkan kepemimpinan demokratis karena mencakup semua ciri-ciri diatas yaitu berusaha memotivasi bawahannya, menciptakan suasana kekeluargaan, keputusan dibuat melalui musyawarah, memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapat, saran dan kritik, serta komunikasi kepada bawahan bersifat terbuka dan

---

<sup>28</sup>Danim Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 10.

<sup>29</sup>Hadari dan Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2006), h. 77.

dua arah. Dan kondisi tersebut memungkinkan Kepala Madrasah mampu untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi warga Madrasah.





## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang diperoleh peneliti melalui wawancara, observasi dan dokumentasi serta disesuaikan dengan teori yang ada maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan secara keseluruhan kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Lampung Selatan sudah optimal dalam mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan warga Madrasah baik dari masalah personal maupun masalah akademik.

Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat mempengaruhi warga Madrasah dengan kepemimpinannya yang menghargai terhadap ide-ide bawahan, mengambil keputusan secara bersama atau musyawarah, bersifat terbuka terhadap permasalahan bawahan, melakukan pendekatan secara tepat dan proporsional, menciptakan iklim kerja yang nyaman bagi bawahan, dan menunjukkan perilaku teladan sebagai contoh bagi warga Madrasah.

Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat memotivasi warga Madrasah dengan kepemimpinannya yang memberikan kebebasan kepada bawahan dalam mengeluarkan pendapat, memberikan penghargaan kepada bawahan secara formal

ataupun nonformal, memberikan kesempatan mengembangkan potensi bagi para peserta didik.

Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat mengarahkan warga Madrasah dengan kepemimpinannya yang Memberikan perintah dalam mengarahkan bawahan, memberikan bimbingan kepada bawahan agar mengerjakan sesuatu dengan berkualitas, memberikan kesadaran berupa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan analisis penelitian dan penarikan kesimpulan diatas, izinkan peneliti untuk memberikan beberapa saran dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah diharapkan mempertahankan perilaku kepemimpinannya yang dapat mengarahkan, memotivasi dan mengarahkan warga Madrasah.
2. Kepala Madrasah diharapkan memberikan kebebasan yang lebih luas lagi kepada Warga Madrasah untuk mengembangkan potensi mereka.
3. Kepala Madrasah lebih meningkatkan pelaksanaan kepemimpinannya di MTs Negeri 2 Lampung Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alqur'an dan Terjemahnya, Departemen Agama Republik Indonesia, Bandung: Diponegoro, 2010.
- Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Danim Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha nasional, 1986.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Frimaiyulis, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 1 Bahana Manajemen Pendidikan, 2013.
- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- dan W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Hadari dan Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2006.
- \_\_\_\_\_, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Haji Masagung, 1988.
- I Wayan Lanang Pastika dkk., *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 12. No. 3 November 2016, <https://google-scholar.co.id>.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001.

- Kasmir dan Jakfar, *Studi Kelayakan Bisnis*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Lexi J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- \_\_\_\_\_, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Suhendi dan Sasangka, *Pengantar Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sutopo H.B., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret, 2006.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2014.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

## Lampiran 12

## Dokumentasi 1. Foto saat rapat guru



## Dokumentasi 2. Foto Piagam Penghargaan





Dokumentasi 3. Foto Prestasi ekstrakurikuler MTs Negeri 2 Lampung Selatan





Dokumentasi 4. Foto Siswa MTs Negeri 2 Lampung Selatan Juara Pekan Olahraga Nasional



Dokumentasi 5. Foto Rapat guru dan komite



Dokumentasi 6. Proses infaq



## Dokumentasi 7. Foto data inventarisasi 2018

KARTU INVENTARISASI  
MTS NEGERI 2 LAMPUNG SELATAN  
TAHUN 2018

Ruangan : Tata Usaha

NO	NAMA BARANG	NOMOR		BARANG/ALAT		JUMLAH	ASAL-USUL	KONDISI	KET
		REGISTER	KODE	MEREK	SPESIFIKASI				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	AC		1	Tecom	-	1	BOS	Rusak	
2	Buku catatan administrasi		1	Sinar dunia	-	4	BOS	Baik	
3	Printer		4	canon	-	1	BOS	Baik	
4	Cpu komputer		5	Intel xeon	-	2	BOS	Rusak	
5	Amplop (berbagai ukuran)		1	Sinar dunia	-	6	BOS	Baik	
6	Komputer		3	lenovo	-	2	BOS	Baik	
7	Laptop		3	acer	-	3	BOS	Baik	
8	Proyektor slide		3	Boss	-	2	BOS	Baik	
9	Penjepit kertas		1	Standard	-	2	BOS	Baik	
10	Stabilo		1	Standard	-	5	BOS	Baik	

Mengetahui  
Kepala MTS Negeri 2 Lampung Selatan



## Dokumentasi 8. Foto data inventarisasi 2019

**KARTU INVENTARISASI BARANG (KIB) B**  
MTS NEGERI 2 LAMPUNG SELATAN  
TAHUN 2019

Ruangan : Tata Usaha

NO	NAMA BARANG	NOMOR		BARANG/ALAT		JUMLAH	ASAL-USUL	KONDISI	KET
		KODE BARANG	REGISTER	MEREK	SPESIFIKASI				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	AC	06.18.01.04.01	0001	Sakana	-	1	BOS	Rusak	
2	Buku catatan administrasi	06.18.01.02	0001	Sinar dunia	-	8	BOS	Baik	
3	Printer	06.18.01.04.03	0002	canon	-	2	BOS	Baik	
4	Cpu komputer	06.18.01.04.04	0003	Intel xeon	-	2	BOS	Baik	
5	Amplop (berbagai ukuran)	06.18.01.05.05	0004	Sinar dunia	-	6	BOS	Baik	
6	Komputer	06.18.01.04.02	0005	lenovo	-	4	BOS	Baik	
7	Laptop	06.18.01.04.03	0006	acer	-	5	BOS	Baik	
8	Proyektor slide	06.18.01.05.05	0007	Boss	-	2	BOS	Baik	
9	Penjepit kertas	06.18.01.04.04	0001	Standard	-	5 pcs	BOS	Baik	
10	Stabilo	06.18.01.04.05	0001	Standard	-	5	BOS	Baik	

Mengetahui  
Kepala MTs Negeri 2 Lampung Selatan

ABDI RAHMAN, S.Ag, M.Pd.I  
NIP. 19691111 199903 1 002

## Lampiran 2 : Daftar Observasi

## Daftar Observasi

Tempat : MTsN 2 Lampung Selatan

Setting dan Peristiwa yang diamati :

Variabel	Indikator	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi	
	Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi	
	Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan	



## Lampiran 3 : Daftar Dokumentasi

## Daftar Dokumentasi

No	Dokumentasi
1	Profil MTs Negeri 2 Lampung Selatan
2	Prestasi Siswa
3	Fasilitas TU
4	Musyawarah Kepala Madrasah dengan guru dan komite dan wali murid dalam rapat komite di MTs Negeri 2 Lampung Selatan
5	Piagam Penghargaan guru teladan
6	Program Infaq siswa





## Lampiran 4 : Instrumen Wawancara

**Instrumen Wawancara dengan kepala Madrasah**

Informan : Abdurahman, S.Ag, M.Pd.I

Hari/tanggal : Senin, 28 Januari 2019

Tempat : Ruang Kepala Madrasah

Waktu : 30 Menit

1. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru dan staf?
2. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam memotivasi guru dan staf?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru dan staf?
4. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam menyelesaikan masalah di Madrasah ini?
5. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam menyampaikan ide-ide atau gagasan baru?
6. Seberapa sering Kepala Madrasah mengadakan rapat dengan guru, staf atau komite?
7. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan dalam rapat, apakah Kepala Madrasah melibatkan bawahan (guru dan staf) dalam mengambil keputusan?
8. Apakah Kepala Madrasah memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi/prestasi kepada pendidik atau siswa?

## Lampiran 5 : Instrumen Wawancara

**Instrumen Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah  
(Waka Kesiswaan)**

Informan : Husin, S.Ag  
Hari/tanggal : Rabu, 30 Januari 2019  
Tempat : Ruang Tata Usaha  
Waktu : 30 Menit

1. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru dan staf?
2. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam memotivasi guru dan staf?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru dan staf?
4. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam membimbing para guru, staf dan komite?
5. Apakah Kepala madrasah memperhatikan kenyamanan kerja para bawahan?
6. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam menghadapi ide-ide atau gagasan dari bawahan?
7. Seberapa sering Kepala Madrasah mengadakan rapat dengan guru, staf atau komite?
8. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan dalam rapat, apakah Kepala Madrasah melibatkan bawahan (guru dan staf) dalam mengambil keputusan?
9. Apakah Kepala Madrasah memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi/prestasi kepada pendidik atau siswa?

## Lampiran 6 : Instrumen Wawancara

**Instrumen Wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah  
(Waka Kurikulum)**

Informan : Suwarno, M.Pd  
Hari/tanggal : Senin, 4 Februari 2019  
Tempat : Ruang Tata Usaha  
Waktu : 30 Menit

1. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru dan staf?
2. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam memotivasi guru dan staf?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru dan staf?
4. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam membimbing para guru, staf dan komite?
5. Apakah Kepala madrasah memperhatikan kenyamanan kerja para bawahan?
6. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam menghadapi ide-ide atau gagasan dari bawahan?
7. Seberapa sering Kepala Madrasah mengadakan rapat dengan guru, staf atau komite?
8. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan dalam rapat, apakah Kepala Madrasah melibatkan bawahan (guru dan staf) dalam mengambil keputusan?
9. Apakah Kepala Madrasah memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi/prestasi kepada pendidik atau siswa?

## Lampiran 7 : Instrumen Wawancara

**Instrumen Wawancara dengan Guru Madrasah**

Informan : Jumirah, S.Pd  
Hari/tanggal : Selasa, 29 Januari 2019  
Tempat : Ruang Guru  
Waktu : 30 Menit

1. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru dan staf?
2. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam memotivasi guru dan staf?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru dan staf?
4. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam membimbing para guru, staf dan komite?
5. Apakah Kepala madrasah memperhatikan kenyamanan kerja para bawahan?
6. Bagaimana Kepala Madrasah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja?
7. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam menghadapi ide-ide atau gagasan dari bawahan?
8. Seberapa sering Kepala Madrasah mengadakan rapat dengan guru, staf atau komite?
9. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan dalam rapat, apakah Kepala Madrasah melibatkan bawahan (guru dan staf) dalam mengambil keputusan?
10. Apakah Kepala Madrasah memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi/prestasi kepada pendidik atau siswa?

## Lampiran 8 : Instrumen Wawancara

**Instrumen Wawancara dengan Guru Madrasah**

Informan : Zainuddin, BA  
Hari/tanggal : Kamis, 31 Januari 2019  
Tempat : Ruang Guru  
Waktu : 30 Menit

1. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru dan staf?
2. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam memotivasi guru dan staf?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru dan staf?
4. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam membimbing para guru, staf dan komite?
5. Apakah Kepala madrasah memperhatikan kenyamanan kerja para bawahan?
6. Bagaimana Kepala Madrasah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja?
7. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam menghadapi ide-ide atau gagasan dari bawahan?
8. Seberapa sering Kepala Madrasah mengadakan rapat dengan guru, staf atau komite?
9. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan dalam rapat, apakah Kepala Madrasah melibatkan bawahan (guru dan staf) dalam mengambil keputusan?
10. Apakah Kepala Madrasah memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi/prestasi kepada pendidik atau siswa?

## Lampiran 9 : Instrumen Wawancara

**Instrumen Wawancara dengan Tata Usaha**

Informan : Abdul Rohman, S.Pd

Hari/tanggal : Jum'at, 1 Februari 2019

Tempat : Ruang Tata Usaha

Waktu : 30 Menit

1. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mempengaruhi guru dan staf?
2. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam memotivasi guru dan staf?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengarahkan guru dan staf?
4. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam membimbing para guru, staf dan komite?
5. Apakah Kepala madrasah memperhatikan kenyamanan kerja para bawahan?
6. Bagaimana Kepala Madrasah memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja?
7. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam menghadapi ide-ide atau gagasan dari bawahan?
8. Seberapa sering Kepala Madrasah mengadakan rapat dengan guru, staf atau komite?
9. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan dalam rapat, apakah Kepala Madrasah melibatkan bawahan (guru dan staf) dalam mengambil keputusan?
10. Apakah Kepala Madrasah memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi/prestasi kepada pendidik atau siswa?

## Lampiran 10 : Instrumen Wawancara

**Instrumen Wawancara dengan Komite Madrasah**

Informan : Zulkifli Zen  
Hari/tanggal : Kamis, 7 Februari 2019  
Tempat : Ruang Guru  
Waktu : 30 menit

1. Bagaimana hubungan Kepala Madrasah dengan berbagai pihak didalam Madrasah maupun dengan *Stakeholder*?
2. Seberapa sering Kepala Madrasah mengadakan rapat dengan guru, staf atau komite?
3. Bagaimana cara Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan dalam rapat, apakah Kepala Madrasah melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan?





## Lampiran 11 : Instrumen Wawancara

**Instrumen Wawancara dengan Siswa (Ketua OSIS)**

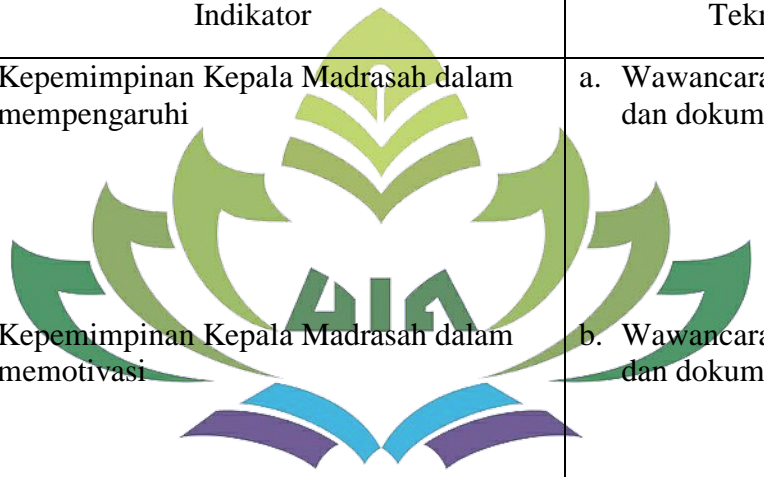
Informan : Bagus Setiawan  
Hari/tanggal : Selasa, 12 Februari 2019  
Tempat : Ruang Kelas VIII A  
Waktu : 15 menit

1. Apakah Madrasah ini menjalankan Program Infaq yang di koordinasikan oleh OSIS?
2. Seperti apa teknik pelaksanaan infaq tersebut?
3. Bagaimana cara mengkoordinasikan program infaq?
4. Bagaimana kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengembangkan potensinya?



Lampiran 1 : Kisi-kisi Penelitian

**KISI-KISI INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA PENELITIAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DI  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 LAMPUNG SELATAN**

No	Fokus Penelitian	Indikator	Teknik	Sumber Data
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	 <p>a. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mempengaruhi</p> <p>b. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memotivasi</p> <p>c. Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengarahkan</p>	<p>a. Wawancara, observasi dan dokumentasi</p> <p>b. Wawancara, observasi dan dokumentasi</p> <p>c. Wawancara, observasi dan dokumentasi</p>	<p>a. Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah bidang kesiswaan, komite Madrasah dan Guru</p> <p>b. Kepala Madrasah, Guru, Tata Usaha, dan siswa</p> <p>c. Kepala Madrasah, Wakil Kepala madrasah bidang kesiswaan dan kurikulum, dan siswa</p>